

Cam.

11

11



Cam.

11<sup>t</sup>

Böninger



Cam. 11<sup>t</sup>

*1/2 Zuvor Dr. F. L. Köhler  
zu pers. u. l. Erinnerung an  
im Jahr 1890/91 in Tübingen  
Liverpool d. 12 Aug 1891*

DIE BESTRAFUNG  
DES  
ARBEITSVERTRAGSBRUCHS DER ARBEITER  
INSBESONDERE  
DER GEWERBLICHEN ARBEITER

VON

ALFRED BÖNINGER

---

TÜBINGEN 1891

VERLAG DER H. LAUPP'SCHEN BUCHHANDLUNG

38 A







DIE BESTRAFUNG  
DES  
ARBEITSVERTRAGSBRUCHS DER ARBEITER  
INSBESONDERE  
DER GEWERBLICHEN ARBEITER

VON

ALFRED BÖNINGER

---

TÜBINGEN 1891

VERLAG DER H. LAUPP'SCHEN BUCHHANDLUNG

*Div. 1868*  
*W643/169*







Seinem hochverehrten Lehrer

HERRN PROFESSOR

DR GUSTAV VON SCHÖNBERG

in dankbarer Ergebenheit

gewidmet

VOM VERFASSER.



At the meeting of the Board of Directors

THURSDAY, DECEMBER 10, 1903

DECEMBER 10, 1903

of the Board of Directors

Resolved

THAT



## V o r w o r t.

Die vorliegende Arbeit wurde der hohen staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen im September vorigen Jahres zur Erlangung der Doktorwürde vorgelegt.

Den Gegenstand derselben bildet eine Frage, die gerade in der gegenwärtigen Zeit, wo Gesetzgebung und Verwaltung in gleicher Weise bestrebt sind, einen Ausgleich der sozialen Gegensätze herbeizuführen, immerhin von einigem allgemeineren Interesse sein dürfte.

Es ist keineswegs die Absicht gewesen, die Kontroverse, ob der Kontraktbruch strafrechtlich zu verfolgen sei oder nicht, nach der einen oder anderen Seite hin definitiv zu entscheiden, sondern es handelt sich hier nur um einen bescheidenen Versuch, die Gründe, welche für und gegen die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs sprechen, zu erörtern und zu würdigen. Die Geschichte der auf die Frage bezüglichen Gesetzgebung wurde, soweit es nach dem zur Verfügung stehenden Material thunlich war, dargestellt.

Herrn Professor Dr. von Schönberg, welcher die Anregung zu dieser Arbeit gegeben und dieselbe auch weiterhin durch Erteilung von Rat und Belehrung in freundlichster Weise gefördert hat, sei auch an dieser Stelle der aufrichtigste Dank ausgesprochen.

Duisburg, den 5. Januar 1891.

Alfred Böninger.



MEMORANDUM

The following information was obtained from a review of the records of the Department of the Interior, Bureau of Land Management, regarding the land owned by the United States in the State of California.

The total area of land owned by the United States in California is approximately 10,000,000 acres. This land is divided into several categories, including:

- Public Domain Land
- Land Reserved for the United States
- Land Reserved for the State of California
- Land Reserved for the People of California
- Land Reserved for the Indians of California

The following table shows the distribution of land owned by the United States in California, by county:

| County  | Public Domain Land (Acres) | Land Reserved for the United States (Acres) | Land Reserved for the State of California (Acres) | Land Reserved for the People of California (Acres) | Land Reserved for the Indians of California (Acres) |
|---------|----------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Alameda | 1,000,000                  | 500,000                                     | 1,000,000                                         | 1,000,000                                          | 1,000,000                                           |
| Albany  | 1,000,000                  | 500,000                                     | 1,000,000                                         | 1,000,000                                          | 1,000,000                                           |
| Alameda | 1,000,000                  | 500,000                                     | 1,000,000                                         | 1,000,000                                          | 1,000,000                                           |
| Alameda | 1,000,000                  | 500,000                                     | 1,000,000                                         | 1,000,000                                          | 1,000,000                                           |
| Alameda | 1,000,000                  | 500,000                                     | 1,000,000                                         | 1,000,000                                          | 1,000,000                                           |

Very truly yours,

Chief of Bureau



# Inhaltsverzeichnis.

|                                                                                                                                      | Seite |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Einleitung . . . . .                                                                                                                 | I—4   |
| <b>Erstes Kapitel: Der Arbeitsvertrag und der Arbeitsvertragsbruch im allgemeinen, sowie die einzelnen Arten desselben</b> . . . . . | 5—26  |
| A. Allgemeines . . . . .                                                                                                             | 5—12  |
| B. Die einzelnen Vertragsarten . . . . .                                                                                             | 12—26 |
| 1. Gesinde . . . . .                                                                                                                 | 12—14 |
| 2. Schiffsknechte und Matrosen . . . . .                                                                                             | 14—15 |
| 3. Fabrikarbeiter . . . . .                                                                                                          | 15—18 |
| 4. Bergarbeiter . . . . .                                                                                                            | 18    |
| 5. Ländliche Arbeiter . . . . .                                                                                                      | 18—21 |
| 6. Handwerksgesellen . . . . .                                                                                                       | 21—23 |
| 7. Lehrlinge . . . . .                                                                                                               | 23—26 |
| <b>Zweites Kapitel: Die Gesetzgebung in Bezug auf Kontraktbruch und Koalitionsfreiheit</b> . . . . .                                 | 27—73 |
| 1. Deutschland bis zum Anfang des 19. Jahrhunderts . . . . .                                                                         | 27—35 |
| 2. England . . . . .                                                                                                                 | 35—47 |
| 3. Frankreich . . . . .                                                                                                              | 47—55 |
| 4. Oesterreich . . . . .                                                                                                             | 55—56 |
| 5. Die Deutschen Einzelstaaten im 19. Jahrhundert . . . . .                                                                          | 56—65 |
| 6. Der Norddeutsche Bund und das Deutsche Reich . . . . .                                                                            | 65—68 |
| 7. Die neueren Gesetzentwürfe über die Bestrafung des Kontraktbruchs . . . . .                                                       | 68—73 |
| <b>Drittes Kapitel: Die Ansichten über Bestrafung und Nichtbestrafung des Kontraktbruchs</b> . . . . .                               | 74—92 |
| I. Die juristischen Gründe für und wider die Bestrafung . . . . .                                                                    | 75—81 |
| a) Die Gründe für die Bestrafung . . . . .                                                                                           | 75—79 |
| 1. Das Unzureichende der privatrechtlichen Schadenersatzklage . . . . .                                                              | 75—78 |
| 2. Die Analogie mit anderen strafbaren Handlungen . . . . .                                                                          | 78—79 |
| b) Die Gründe gegen die Bestrafung . . . . .                                                                                         | 79—81 |
| 1. Die Strafbarkeit des Kontraktbruchs — ein Ausnahmegesetz . . . . .                                                                | 80—81 |
| 2. Die Unmöglichkeit der Durchführung der Bestrafung bei Massenkontraktbrüchen . . . . .                                             | 81    |
| II. Die volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Gründe für und wider die Bestrafung . . . . .                                    | 81—92 |



## VIII

|                                                                                                | Seite          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| a) Die Gründe für die Bestrafung . . . . .                                                     | 81—87          |
| 1. Die Schädigung der Industrie . . . . .                                                      | 81—84          |
| 2. Die Entstehung sittlicher Gefahren durch den Kon-<br>traktbruch . . . . .                   | 84—85          |
| 3. Die Bestrafung — ein notwendiges Korrelat der Ar-<br>beiterschutzgesetzgebung . . . . .     | 85—86          |
| 4. Die Verhütung inhumaner Gegenmassregeln der Unter-<br>nehmer durch die Bestrafung . . . . . | 86—87          |
| b) Die Gründe gegen die Bestrafung . . . . .                                                   | 87—92          |
| 1. Die Erhöhung der Abhängigkeit des Arbeiterstandes                                           | 87—88          |
| 2. Die Einwirkung auf eine Verkürzung der Kündigungs-<br>fristen . . . . .                     | 88—89          |
| 3. Die Beleidigung des Arbeiterstandes . . . . .                                               | 90             |
| 4. Die Beförderung der Sozialdemokratie . . . . .                                              | 90             |
| 5. Die Beschränkung des Koalitionsrechtes . . . . .                                            | 90             |
| 6. Die Nachteile der nicht erfolgenden Stellung des Straf-<br>antrages . . . . .               | 91—92          |
| <b>Viertes Kapitel: Kritik der Gründe für und gegen die<br/>Bestrafung . . . . .</b>           | <b>93—116</b>  |
| 1. Allgemeines; Kritik der juristischen Gründe . . . . .                                       | 93—99          |
| 2. Kritik der volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen<br>Gründe. Resultat . . . . .        | 100—116        |
| <b>Fünftes Kapitel: Massregeln zur Verhinderung des Ar-<br/>beitskontraktbruchs . . . . .</b>  | <b>117—136</b> |
| I. Nicht empfehlenswerte Massregeln . . . . .                                                  | 117—122        |
| 1. Die allgemeine Aufhebung der Kündigungsfristen . . . . .                                    | 117—118        |
| 2. Die Aufhebung des Rechts auf Armenunterstützung . . . . .                                   | 118            |
| 3. Die Wiedereinführung des Lohnarrestes . . . . .                                             | 119            |
| 4. Das Arbeitsbuch . . . . .                                                                   | 119—122        |
| II. Die rationellen Massregeln . . . . .                                                       | 122—139        |
| 1. Der sog. Dekompte . . . . .                                                                 | 122—124        |
| 2. Die obrigkeitliche Ueberwachung der Fabrikordnungen                                         | 124—125        |
| 3. Die Bestrafung der öffentlichen Aufforderung zum Kon-<br>traktbruch . . . . .               | 125—126        |
| 4. Die Gewerbegerichte . . . . .                                                               | 126—128        |
| 5. Die Vereinfachung der Schadenersatzklage . . . . .                                          | 128—129        |
| 6. Die Einrichtung von Einigungsämtern . . . . .                                               | 129—130        |
| 7. Die Förderung der Gewerkvereine . . . . .                                                   | 130—132        |
| 8. Die Errichtung von Arbeiterausschüssen . . . . .                                            | 132—133        |
| 9. Die Sorge für Arbeiterwohnungen und Sparkassen . . . . .                                    | 133—134        |
| 10. Besondere Massregeln für den Lehrvertrag . . . . .                                         | 134—135        |





Als im Frühjahr des Jahres 1889 die Arbeitseinstellung in den westfälischen Kohlenrevieren nicht nur die Bevölkerung in Deutschland, sondern auch in anderen Ländern in Aufregung versetzte, und das lawinenartige Anwachsen der Bewegung sogar die öffentliche Ruhe und Ordnung, Freiheit und Eigentum zu gefährden drohte, da zeigte sich recht deutlich, dass die bisherige Sozialpolitik im Deutschen Reiche trotz der arbeiterfreundlichen Neugestaltung der Arbeiterversicherung, wie sie in den Kranken-, Unfall-, Alters- und Invaliditätsgesetzen in so grossartiger Weise zur Durchführung gelangt war, noch keineswegs den Frieden zwischen Arbeit und Kapital sichere, sondern dass, um dieses Ziel zu erreichen, der Gegenwart noch vieles zu thun übrig bleibe, dass man, um den Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem öffentlichen Wohle Rechnung zu tragen, noch recht schwierige Aufgaben zu lösen habe.

Je grösser der Schaden war, den der Strike im Gange der Industrie anrichtete, je schwerwiegender die Folgen, die für ganz Deutschland aus der Arbeitseinstellung erwuchsen, um so intensiver drängte sich allen Beteiligten die Frage



auf, wie man derartige Arbeitseinstellungen verhindern, wie man ihnen in Zukunft vorbeugen könne.

Da der Bruch des Arbeitsvertrags sehr vielen solcher Strikes charakteristisch <sup>1)</sup> ist und ganz wesentlich zum Gelingen derselben beiträgt, so lag die Erwägung, die schon früher bei ähnlichen Gelegenheiten angestellt war, nicht fern, ob man nicht die Hilfe der Gerichte und der gesetzgebenden Gewalt in Anspruch nehmen und den Kontraktbruch unter Strafe stellen solle und dadurch in der Lage sein werde, die schädlichen Folgen der Arbeitseinstellungen, wenn auch nicht ganz zu beseitigen, so doch auf ein wesentlich geringeres Mass zu reduzieren <sup>2)</sup>.

---

1) Interessant sind die diesbezüglichen Mitteilungen des Handelsministers von Berlepsch, welche derselbe am 20. Mai v. J. dem Reichstag machte, als er die Annahme der Gewerbeordnungsnovelle der Volksvertretung empfahl. Er gibt eine Uebersicht darüber, wie sich das Verhältnis des Kontraktbruchs zu den Arbeitseinstellungen seit dem 1. Januar 1889 gestaltet hat. Die mitgeteilten Zahlen beziehen sich zwar nicht auf ganz Preussen, sondern nur auf 30 Regierungsbezirke, sind aber trotzdem wohl geeignet, ein klares Bild davon zu geben, wie die Arbeiterschaft sich in jüngster Zeit bei den Strikes hinsichtlich der Kündigungsfrist verhalten hat. In diesen 30 Regierungsbezirken haben seit dem 1. Januar 1889 bis Ende 1889 574 gewerbliche Arbeitsausstände stattgefunden, d. h. solche, bei welchen mehr als 10 Arbeiter beteiligt waren. An diesen 574 Ausständen haben 234961 Arbeiter teilgenommen, von welchen 206395 oder mehr als 87 % kontraktbrüchig waren.

2) Auch die Regierung hat in neuester Zeit wieder ihr Augenmerk auf die durch den Kontraktbruch verursachten wirtschaftlichen Schäden gerichtet und sich nach einem geeigneten Mittel zu dessen Bekämpfung umgesehen. Wenn man sich auch nicht für eine Bestrafung des Kontraktbruchs selbst entschied, so war man doch darauf bedacht, die Geltendmachung civilrechtlicher Ansprüche wesentlich zu erleichtern, und nahm diesbezügliche Bestimmungen in die dem Reichstag vorgelegte Gewerbeordnungsnovelle auf. Ferner beabsichtigt man, durch dieselbe eine Bestrafung der öffentlichen Aufforderung zum Kontraktbruch einzuführen, nachdem schon am Ende des Jahres 1889 durch ein Erkenntnis des Reichsgerichts der § 110 des deutschen Strafgesetzbuchs eine gegen die frühere Auffassung erweiterte Auslegung erfahren hatte, dahingehend, dass eine solche



Es handelt sich hier um eine Kontroverse, welche schon seit Jahrzehnten häufig der Gegenstand lebhafter Diskussionen gewesen ist. Schroff standen die Meinungen einander gegenüber. Während die einen die Einführung einer Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs als durchaus notwendig forderten, stellten die andern die Zweckmässigkeit und Berechtigung einer solchen Massregel energisch in Abrede.

Wie es bei allen derartigen Problemen der Fall zu sein pflegt, so ist es auch in der Natur der hier in Rede stehenden Frage begründet, dass sie sich nicht in einer für alle Zeiten gültigen Weise entscheiden lässt, dass die Entscheidung vielmehr nur nach Massgabe der konkreten, besonderen Verhältnisse erfolgen kann und je nach Land, Zeit und Produktionsverhältnissen eine ganz verschiedene sein muss.

Aufgabe dieser Arbeit soll es sein, eine Darstellung davon zu geben, wie die Wissenschaft in Bezug auf die heutigen Verhältnisse über die Frage urteilt, welches die Momente sind, die für und wider die Bestrafung des Kontraktbruchs sprechen, und welche Massregeln eventuell sonst zur Verhinderung desselben geeignet sein könnten.

Von dem Vertragsbruche der Arbeitgeber wollen wir hier absehen und uns lediglich auf den Arbeitsvertragsbruch i. e. S. d. h. auf den Kontraktbruch der Arbeiter beschränken, und auch von diesen wollen wir nur auf einen Teil, die gewerblichen Lohnarbeiter, unser Hauptaugenmerk richten, indem wir die übrigen Arten der niederen Lohnarbeiter weniger berücksichtigen und die höher qualifizierten Arbeiter, bei denen wesentlich andere Momente in Betracht kommen, ganz ausser Acht lassen.

---

Aufforderung dann strafbar sei, wenn sie auf Herbeiführung einer bewussten Auflehnung gegen das Gesetz gerichtet sei.



Um im Laufe der Arbeit die Aufstellung von Definitionen und sich daranschliessende weitläufige Auseinandersetzungen vermeiden zu können, erscheint es zweckmässig, zunächst einige prinzipielle Erörterungen über den Arbeitsvertrag, über den Vertragsbruch und über die einzelnen Arten desselben vorzuschicken.

---



## ERSTES KAPITEL.

### DER ARBEITSVERTRAG UND DER ARBEITS- VERTRAGSBRUCH IM ALLGEMEINEN, SOWIE DIE EINZELNEN ARTEN DESSELBEN.

Das Vertragsverhältnis, welches der arbeitende Mensch eingeht, der einem anderen die Nutzung seiner Arbeit entgeltlich überlässt, kann ein doppeltes sein. Entweder verrichtet der Arbeiter (i. w. S.) vertragsmässig nur eine oder einzelne Arbeitsleistungen und steht nicht im Dienste des andren Kontrahenten, wie dies z. B. in der Regel bei den Verrichtern von persönlichen Dienstleistungen der Fall ist. Oder der Arbeiter verdingt sich für bestimmte Arbeitsleistungen auf längere oder kürzere Zeit, wie die gewöhnlichen Lohnarbeiter und manche Kategorien von hier nicht interessierenden höheren Arbeitern. Sie schliessen alsdann den sog. Arbeitsvertrag und stehen infolge desselben auch persönlich im Dienste des andren Kontrahenten, des Arbeitgebers<sup>1)</sup>. Der Arbeitsvertrag ist demgemäss diejenige Uebereinkunft zweier oder mehrerer Personen, kraft deren sich der eine Kontrahent, der Arbeiter, dem andern, dem Arbeitgeber, gegen einen von letzterem zu zahlenden Lohn »zur persönlichen Verrich-

---

1) Vergl. darüber besonders Schönberg, Art. »Arbeitslohn« im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Jena 1889. S. 670 ff. Inbezug auf die nachfolgenden Definitionen schliessen wir uns im wesentlichen an die Ausführungen von R. Löning, Art. »Arbeitsvertragsbruch« im Handwörterbuch der Staatsw. S. 750 ff. Vergl. darüber ferner Edg. Löning, Art. »Arbeitsvertrag« im Handwörterbuch der Staatsw. S. 742 ff. Windscheid, Lehrbuch der Pandekten § 401. Dernburg, Lehrbuch der Pandekten. II. § 112. Dernburg, Lehrbuch des preussischen Privatrechts. II. § 191 ff. Schreiber, Der Arbeitsvertrag nach österreichischem Privatrecht. 1887.



tung gewisser körperlicher, durch einen dauernden wirtschaftlichen Zweck fortlaufend geforderter Arbeiten für einen konkret bestimmten Zeitraum verpflichtet«. Die Beendigung des eingegangenen Rechtsverhältnisses wird in der Regel von dem Eintreten eines zukünftigen Ereignisses, der Kündigung, abhängig gemacht. Der freie Arbeitsvertrag setzt also die Bedingungen für die Ueberlassung der Arbeitskraft zwischen Arbeitgeber und Arbeiter fest und lässt sich daher wohl mit einem reinen Kaufgeschäft vergleichen. Der Arbeiter überlässt dem Arbeitgeber die Nutzung seiner Arbeit und erhält dafür einen von beiden Parteien vereinbarten Preis, den Arbeitslohn. Man würde sich indessen einer grossen Einseitigkeit schuldig machen, wollte man, wie die nachsmith'sche englische Schule, die Arbeit andren Waren vollkommen gleich setzen und nicht vielmehr die Thatsache beachten, dass sie Eigentümlichkeiten besitzt, die sie wesentlich von andren Waren unterscheidet und ihren Inhaber, den Arbeiter, in eine viel ungünstigere Lage versetzt als andere Warenverkäufer<sup>1)</sup>. Dies ist besonders bei denjenigen Arbeitern der Fall, welche in grossen Unternehmungen thätig sind.

Die eine dieser Besonderheiten ist, dass die Arbeitskraft nicht in einem selbständigen materiellen Produkt besteht, sondern untrennbar mit der Person ihres Verkäufers verbunden ist. Die Lieferung der Ware kann daher weder durch einen Beauftragten vorgenommen werden, noch steht die Wahl des Aufenthaltsortes dem Arbeiter frei. Mit seiner ganzen Per-

---

1) Vergl. darüber L. Brentano, die Arbeitergilden der Gegenwart. 2 Bde. Leipzig 1871. 1872. L. Brentano, das Arbeitsverhältnis gemäss dem heutigen Recht. Leipzig 1877. L. Brentano im Hdb. I. Aufl. Abh. XIX. G. Schönberg im Hdb. II. Aufl. Abh. XIX. Thornton, die Arbeit, ihre unberechtigten Ansprüche und ihre berechtigten Forderungen, ihre wirkliche Gegenwart und ihre mögliche Zukunft. Uebersetzt von Dr. Hugo Schramm, Leipzig 1870.



sönlichkeit, mit allen seinen Wünschen, Interessen und Neigungen hat er sich in die Abhängigkeit des Käufers begeben. Dieser bestimmt den Ort, an welchem gearbeitet werden soll, und damit auch die Umgebung des Arbeiters. Er entscheidet darüber, ob der Arbeiter inmitten von tüchtigen, ehrlichen Leuten oder von schlechten Elementen den bei weitem grössten Teil des Tages verbringen, ob er an sauberer, heller und gut ventilierter Stätte oder in engen, schmutzigen und mit Krankheitsstoffen gesättigten Räumen arbeiten, und so Moral und Gesundheit aufs Spiel setzen soll. Nicht vom Arbeiter selbst hängt es ab, wie viel Stunden er arbeiten will, ob Ueberstunden oder Nachtarbeit stattfinden sollen, und, ob er nach gethaner Arbeit noch Zeit finden wird, für seine weitere geistige und sittliche Ausbildung zu sorgen. Auch das Familienleben des Arbeiters, die Ueberwachung der Erziehung der Kinder, die Beteiligung am politischen Leben und die Erfüllung der damit zusammenhängenden Pflichten, dies alles ist mitbedingt durch das Arbeitsverhältnis und bis zu einem gewissen Grade dem freien Willen des Arbeiters entzogen. Kurz, »die Arbeitskraft ist«, wie Brentano<sup>1)</sup> sagt, »nichts anderes als der Mensch selbst, insofern er Leib, Verstand und Herz — denn alle drei müssen bei jeder Arbeit mitwirken — zum Erwerb wirtschaftlicher Güter verwendet; die Arbeit ist also nichts anderes, als die Nutzung vom Menschen selbst«.

Eine zweite, nicht minder wichtige Eigentümlichkeit der Ware Arbeit ist, dass sie in der Regel die alleinige und notwendige Erwerbsquelle ihres Besitzers ist, und dieser somit nicht die Möglichkeit hat, mit dem Absatz seiner Ware zu warten, bis die Verhältnisse sich auf seinem bisherigen Arbeitsmarkt gebessert haben, das Aufsuchen eines anderen

---

1) Das Arbeitsverhältnis etc. S. 183.



Marktes, auf dem er einen höheren Preis erhalten könnte, aber häufig wegen der Armut des Arbeiters ausgeschlossen ist.

Er ist, will er nicht verhungern, zur Fristung seines Lebens zu fortwährendem Verkaufe gezwungen. Thornton hat ihn daher treffend mit einem Kaufmann verglichen, der unmittelbar vor dem Bankrott steht und seine Vorräte zu den billigsten Preisen verschleudern muss, wenn er sich wenigstens noch einige Tage über Wasser halten will. Ausserdem ist der Arbeiter gewöhnlich weniger gebildet, als der ihm gegenüberstehende grosse Unternehmer. Es fehlt ihm daher häufig bei komplizierten Arbeitsverträgen mit vielen Klauseln und Verpflichtungen des Arbeiters die nötige Einsicht, um bei Abschluss eines ihm zur Annahme vorgelegten Vertrags gleich dessen ganze Tragweite und die etwa darin verborgenen Nachteile und Gefahren zu erkennen, insbesondere, wenn er den dringenden Wunsch hat, seine Arbeitskraft augenblicklich zu verwerten.

Die Folge aller dieser, in der Eigenart des Kaufobjektes selbst begründeten Verhältnisse ist, dass sich in grossen Unternehmungen beide Parteien, der Arbeitgeber und der einzelne Arbeiter, in der Regel nicht als gleich starke Kontrahenten gegenüber stehen und für den Arbeiter als den schwächeren Teil häufig trotz der rechtlichen Freiheit der Vertragsschliessung thatsächlich eine Zwangslage besteht, dass für ihn vielfach die Notwendigkeit vorliegt, einen Vertrag, dessen Bedingungen ihm nicht im geringsten zusagen, ja, von dessen Schädlichkeit für ihn er unter Umständen fest überzeugt ist, dennoch einzugehen.

Alle diese Umstände berechtigen indessen den Arbeiter nicht, einseitig vom Vertrage zurückzutreten mit dem Hinweis darauf, dass er an der Festsetzung der Bedingungen nicht hinreichend beteiligt gewesen sei. Ist



er den Vertrag eingegangen, so muss er ihn auch voll und ganz erfüllen. Thut er dies nicht, so begeht er einen Vertragsbruch. Man begreift darunter »eine Verletzung<sup>1)</sup> der durch den Vertrag begründeten, rechtlichen Verpflichtungen, welche darin besteht, dass der Arbeiter die vertragsmässig bestimmten oder innerhalb der vertragsmässigen Grenzen ihm zugewiesenen Arbeiten während der Vertragsdauer je zu der zugehörigen Zeit ganz oder teilweise nicht verrichtet, sei es, dass er dieselben gar nicht anfängt (Nichtantritt des Dienstes oder der Arbeit) oder, dass er dieselben vor Ablauf der Vertragszeit, insbesondere einer etwaigen Kündigungsfrist, einstellt, nicht fortsetzt (vorzeitiges Verlassen des Dienstes, Arbeitseinstellung)«.

Der letztere Fall ist der praktisch bei weitem wichtigere. Denn einerseits ist der durch den Nichtantritt der Arbeit verursachte Schaden an sich meist viel geringer als derjenige, welcher durch das Verlassen der bereits begonnenen Arbeit hervorgerufen wird, und ausserdem wird auch der erstere Fall darum weit seltener eintreten, weil zwischen dem Abschluss des Vertrags und dem Beginn der Arbeit in der Regel nur sehr kurze Zeit verstreicht, und sich die Verhältnisse innerhalb dieser Frist nur selten zu Gunsten des Arbeiters ändern werden.

Ist nach den Bedingungen des Kontrakts dessen Dauer auf jederzeitige Kündigung ohne Kündigungsfrist gestellt, und die Beendigung des bestehenden Rechtsverhältnisses somit von einer Erklärung eines der beiden Kontrahenten, die in jedem Augenblick gemacht werden kann, abhängig, so kann selbstverständlich von einer Kontraktsverletzung keine Rede sein, da hier die Einstellung der Arbeit selbst den Charakter

---

1) Vergl. R. L ö n i n g, Art. »Arbeitsvertragsbruch« im Handwörterbuch S. 751 ff.



der Kündigung trägt. Ebenso wenig liegt dann eine Vertragsverletzung vor, wenn der Arbeiter vor Ablauf der Vertragszeit und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist die Arbeit aus einem Grunde verweigert, welcher ihn nach den darüber bestehenden Gesetzen zur einseitigen Lösung des Vertragsverhältnisses berechtigt.

Das Unrecht, welches der Arbeiter durch den Vertragsbruch begeht, ist an und für sich rein privater Natur; es richtet sich lediglich gegen den Arbeitgeber, der kraft des Vertrags die Leistung der versprochenen Arbeit beanspruchen kann.

Die Vermögensbeschädigung, die der Unternehmer sehr häufig durch die Kontraktverletzung erleidet, besteht in der Regel darin, dass ihm infolge der Nichtleistung der Arbeit in seinem Betriebe Verluste entstanden oder Gewinne entgangen sind, seltener darin, dass der vertragsbrüchige Arbeiter für Dienste, die er noch nicht geleistet, seinen Lohn schon empfangen hat. Keine Vermögensbeschädigung des Arbeitgebers liegt vor, wenn es demselben gelingt, rechtzeitig ohne Kostenaufwand andere gleich qualifizierte Arbeitskräfte zu gleichem Preis zur Verrichtung der liegen gelassenen Arbeiten zu gewinnen.

Streng zu scheiden von dem Vertragsbruch ist die Massenarbeitseinstellung, der sogen. Strike. Die Massenarbeitseinstellungen sind durchaus nicht notwendig mit Kontraktbruch verbunden, sie lassen sich vielmehr auch in grossartigstem Massstab und mit gutem Erfolg mit Innehaltung der Kündigungsfristen ins Werk setzen. Zwischen gemeinsamen Arbeitseinstellungen und Kontraktbruch lässt sich nur ein rein äusserlicher Zusammenhang konstruieren; juristisch sind es zwei ganz von einander verschiedene Dinge.

Die gemeinsame Arbeitseinstellung an sich,



ohne Kontraktbruch lässt sich nach moderner Rechtsanschauung und bei der Koalitionsfreiheit nicht als eine rechtswidrige Handlung begründen. Wie es dem einzelnen Arbeiter freisteht, dem Unternehmer nach Belieben die weitere Ueberlassung seiner Arbeitskraft zu verweigern, wenn ihm die zugestandenen Bedingungen nicht gefallen, so kann einer Mehrzahl von Arbeitern das Recht nicht bestritten werden, sich zu vereinigen und durch gemeinsame Niederlegung der Arbeit ihren Zweck, die Erlangung besserer Arbeitsbedingungen, zu verfolgen, sofern sie nicht ihre etwa widerstrebenden Genossen durch Zwangsmittel zum Anschluss nötigen und sich widerrechtliche Freiheitsbeschränkungen dritter zu schulden kommen lassen.

Indessen gemeinsame Arbeitseinstellungen sind sehr häufig, ja in der Regel mit Kontraktbruch verbunden. Die Ursache derselben bilden meist ernstere Differenzen über Lohn, Arbeitszeit etc., nachdem vorherige Verhandlungen darüber erfolglos geblieben sind. An die Stelle gütlicher Verhandlung tritt dann der Kampf; die Arbeiter wollen durch die Arbeitseinstellung dem Unternehmer einen Vermögensschaden zufügen und ihn dadurch zwingen, ihre Forderungen zu bewilligen. Eine Arbeitseinstellung pflegt dann nicht ins Werk gesetzt zu werden, wenn die Arbeiter sich sagen können, dass der Unternehmer sofort andere Arbeiter an ihrer Stelle gewinnen kann. Abgesehen von denjenigen Arbeitseinstellungen, bei denen ohne die strikenden Arbeiter überhaupt der Betrieb nicht fortgesetzt werden kann, sind die durch den Strike verursachten Störungen weit geringer, wenn die Arbeiter die Kündigungsfrist innehalten, und der Unternehmer Zeit hat, andere Arbeiter zu suchen. Dieser Umstand veranlasst die Arbeiter sehr häufig zur Nichtinnehaltung der Kündigungsfristen. Aber auch in den Fällen, in



welchen der Unternehmer durch Gewinnung anderer Arbeitskräfte einen Stillstand des Betriebs verhindern kann, findet nicht selten eine gemeinsame Arbeitseinstellung statt, da sich häufig infolge fehlgeschlagener Hoffnungen und erfolgloser Unterhandlungen eine gewisse Erbitterung der Arbeiter bemächtigt, und sie durch sofortige Niederlegung der Arbeit dem Unternehmer doch wenigstens einen kleinen Vermögensschaden zuzufügen hoffen.

Die privatwirtschaftliche, moralische und volkswirtschaftliche Bedeutung des Kontraktbruchs im allgemeinen richtet sich indessen wesentlich nach der besonderen Art des bestehenden Rechtsverhältnisses und der Natur der zu verrichtenden Arbeit und ist, weil diese sehr verschieden sind, auch ihrerseits eine sehr verschiedene; es ist daher, um jene Bedeutung klar zu stellen, notwendig, auf die einzelnen Arten der Arbeitsverträge näher einzugehen, und für jede derselben die Bedeutung des Vertragsbruchs zu untersuchen.

Die wesentlichsten Arten der Verträge, die hier zu unterscheiden sind, sind die des Gesindes, der Schiffsmannschaft, der Fabrikarbeiter, der Bergarbeiter, der landwirtschaftlichen Arbeiter, der Gesellen und der Lehrlinge.

1. Der Gesindevertrag ist am meisten der freien Vereinbarung der Parteien entzogen und in gewisser Hinsicht dem öffentlichen Recht unterstellt. Der Dienstbote verpflichtet sich nicht, wie andere Arbeiter, zu bestimmten im voraus genau festgesetzten Verrichtungen, sondern zur Leistung aller von ihm verlangten häuslichen Dienste, er übernimmt »eine dienende Thätigkeit ohne genaues Mass«.

Während der Dauer des eingegangenen Rechtsverhältnisses wird das Gesinde in den Hausstand der Herrschaft



aufgenommen und erhält von dieser neben dem vereinbarten Lohn noch Wohnung, Kost und bisweilen auch Kleidung.

Die Dienstboten sind in der Regel jüngere Leute; sie sind keine fest abgegrenzte »soziale Klasse von Staatsbürgern, die um ihre Existenz kämpfen«; das Arbeitsverhältnis, das sie eingehen, ist gewöhnlich nur ein vorübergehendes und wird später mit einer anderen Berufsthätigkeit oder Lebensstellung vertauscht. Da der Dienstbote die volle Selbständigkeit seiner Person verliert und der hausherrlichen Gewalt unterworfen ist, so wird das Dienstbotenverhältnis mehr als andre Arbeitsverhältnisse zu einem Herrschaftsverhältnis. Es gewinnt dadurch aber auch zugleich einen sittlichen Charakter, indem der Dienstbote als Hausgenosse zur Treue und Anhänglichkeit an die Herrschaft, die Herrschaft zur Sorge für das leibliche, geistige und moralische Wohlergehen des Gesindes verpflichtet wird. Ein Kontraktbruch würde hier also nicht, wie bei anderen Arbeitsverträgen die Nichterfüllung von rein geschäftlichen Verbindlichkeiten bedeuten, sondern hier würde ein frivoler Vertragsbruch sich als eine Verletzung von moralischen Verpflichtungen, welche die Aufnahme in den Hausstand der Herrschaft notwendig mit sich bringt, darstellen, während in der Regel privatwirtschaftliche Nachteile gar nicht oder doch nicht in erheblichem Masse durch den Kontraktbruch verursacht werden. Dass die Vertragszeit und die Kündigungsfrist eine lange sein muss, wird schon durch die Natur des ganzen Verhältnisses bedingt. Man muss sich gegenseitig kennen lernen und aneinander gewöhnen, wenn man in so nahen persönlichen Beziehungen stehen will, ohne sich dabei fortwährend lästig und unbequem zu sein. Ausserdem fordert die Art der zu leistenden Verrichtungen, dass der Dienstbote sich eine zeitlang einarbeiten muss, bevor er den an ihn gestellten Anforderungen gerecht zu werden



vermag. Wenn sich das Verhältnis zur Zufriedenheit beider Teile gestalten soll, so muss der Dienstbote allmählich mit den Gewohnheiten und Neigungen der Herrschaft vertraut werden, und das vermag kein Dienstbote, auch der beste nicht, und sei er noch so gut angelernt, in kurzer Zeit. Die Folge davon ist, dass die Verträge in der Regel auf längere Zeit, mindestens auf ein Vierteljahr abgeschlossen zu werden pflegen, und dass die Kündigungsfrist gewöhnlich auf sechs Wochen festgesetzt wird; ausserdem sind Beginn und Ende der Dienstzeit, sowie die Kündigung meist an bestimmte Termine gebunden.

2. Eine gewisse Aehnlichkeit mit der Stellung der Dienstboten hat die der *Schiffsknechte* und *Matrosen*. Auch sie leben gewissermassen im Hause dessen, mit dem sie den Arbeitsvertrag eingegangen haben. Auch bei ihnen sind die geforderten Dienste nicht vorher in allen Einzelheiten fest bestimmt, sondern innerhalb der durch die Natur des Arbeitsverhältnisses gezogenen Grenzen haben sie das, was ihnen jeweilig befohlen wird, auszuführen. Infolge der Eigenartigkeit der Verrichtungen hat das von ihnen eingegangene Verhältnis auch eine gewisse Aehnlichkeit mit dem von Militärpersonen; wie hier, sind auch bei den Matrosen unbedingter Gehorsam und strengste Unterordnung im Dienste die notwendige Voraussetzung eines geordneten und gesicherten Betriebes. Man denke nur an die Gefahren, welche die Nichtbefolgung eines einzigen Befehls oder eine geringe Nachlässigkeit für Schiff und Besatzung heraufbeschwören kann. Nicht wie bei anderen Arbeitsverträgen würde hier der Arbeitnehmer den Schiffsherrn durch einen Kontraktbruch nur in seinen privaten Ansprüchen schwer schädigen, sondern in diesem Falle würde ein kontraktwidriges Verhalten einen gemeingefährlichen und dadurch öffentlichen Charakter an sich tragen, da durch



dasselbe Leben und Gesundheit vieler Personen gefährdet oder sogar unter Umständen sicherem Verderben preisgegeben werden würde.

Auch bei dem Vertrage, den der Matrose eingeht, liegt es in der Natur des ganzen Verhältnisses, dass derselbe nicht auf kurze Zeit, sondern immer für die ganze Reise, die das Schiff zu machen hat, geschlossen wird. Im Interesse des Schiffsherrn, der die Verantwortung für die ihm anvertrauten Personen und Waren trägt, ist es dringend notwendig, dass er während der ganzen Fahrt über das für die Sicherheit des Betriebs notwendige und geeignete Personal verfügt, und ihm nicht durch den Kontraktbruch eines oder weniger seiner Leute die Erfüllung der im obliegenden Pflichten erschwert oder gar unmöglich gemacht wird. Denn nur dann, wenn der einzelne sich vollständig in seinen Dienst eingelebt hat, wenn er mit der Eigenart des Schiffes, mit den Eigentümlichkeiten seiner Kameraden und Vorgesetzten vollkommen vertraut ist, nur, wenn die gesamte Mannschaft den Anordnungen des Leiters unbedingt folgt und jeden seiner Winke auf genaueste versteht, nur dann ist Ordnung und Sicherheit verbürgt, nur so ist es möglich, den Gefahren des Meeres erfolgreich zu widerstehen.

Auch hier besteht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein persönlicher Verkehr und eine Art Familienleben, und es ist deshalb auch hier der Kontraktbruch, wenn nicht der Arbeitgeber durch sein Verhalten die Schuld trägt, als unmoralisch zu bezeichnen.

3. Ganz anders dagegen verhält es sich mit dem Arbeitsvertrag des Fabrikarbeiters. Bei diesem treten die persönlichen Beziehungen zwischen den beiden Kontrahenten gegenüber den geschäftlichen meist ganz zurück. Hauswirtschaftliche Beziehungen existieren gar nicht. Eine soziale



Kluft scheidet beide Teile. Dem Unternehmer gilt der Arbeiter fast nur als eine Kraft, ohne die er seinen Betrieb nicht führen kann, und die er für ihre Leistungen nach geschäftlichen Grundsätzen bezahlt. Der Arbeiter sucht in der Unternehmung nur die Erwerbsquelle, der Unternehmer ist für ihn nur der Kaufmann, dem er seine Ware anbietet, und der ihm diese bezahlt. Ihn knüpft an die Unternehmung nur sein Erwerbsinteresse, er wechselt den Arbeitgeber, wenn dieses bei einem andern besser gewahrt ist. Die Geschäftslage des Arbeitgebers hat für ihn nur soweit ein Interesse, als sie ihm die Fortdauer seiner Beschäftigung und die Erlangung des Lohnes, den er wünscht, ermöglicht. Aber bei dem Abschluss der Arbeitsverträge sind der Unternehmer und der Arbeiter in grossen Unternehmungen in einer ungleichen Lage. Jener normiert die Arbeitsbedingungen. Da die Verrichtungen der Fabrikarbeiter für einen grossen Teil derselben sehr einfacher Natur sind und auch vielfach keine grossen physischen Kräfte, noch eine bedeutende technische Ausbildung erfordern, so bilden einen grossen Teil der Arbeiter auch weibliche und jugendliche Arbeiter, selbst Kinder, die einen selbständigen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen in der Regel gar nicht ausüben können. Sie müssen, wenn sie Beschäftigung und Erwerb haben wollen, die Bedingungen acceptieren, die der Arbeitgeber ihnen vorschreibt. Aber auch die erwachsenen männlichen Fabrikarbeiter sind durch die ganze Art der industriellen Arbeit, durch die Folgen der weit getriebenen Arbeitsteilung, auch dadurch, dass sie als Verheiratete oder aus andern Gründen ihren Wohnort nicht wechseln können, häufig, wenn sie Arbeit haben wollen, auf einen oder wenige Arbeitgeber angewiesen und müssen ebenfalls sich den Arbeitsbedingungen fügen, welche der Unternehmer stellt, wenn sie nicht Mitglieder



eines allgemeinen Arbeitervereins ihrer Branche sind, der die Uebermacht des Arbeitgebers beseitigt und die Abrede der Arbeitsbedingungen für die einzelnen Mitglieder zum Gegenstand der Verhandlungen des Vereins mit dem Arbeitgeber macht. Ohne die Existenz solcher Vereine, ohne den Schutz und Rückhalt, den sie dem einzelnen Arbeiter geben, kann in der Fabrikindustrie von einem freien Vertrag in dem Sinne, dass beide Kontrahenten nach ihrem Wunsch und Willen die gegenseitigen Rechte und Verbindlichkeiten stipulieren, nur in den seltensten Fällen die Rede sein; dieser wird vielmehr ausser der vom Unternehmer für die einzelnen Arbeiterkategorien normierten Lohnhöhe meist durch eine sog. Fabrikordnung ersetzt, auf deren Inhalt der neueintretende Arbeiter gar keinen Einfluss gehabt hat. Dieser steht lediglich vor der Frage, ob er alle darin enthaltenen Verpflichtungen übernehmen oder überhaupt auf das Eingehen des Vertrags und somit die Verwertung seiner Arbeitskraft verzichten will. Diese Fabrikordnungen enthalten sehr häufig, wenn sie, wie es in den industriellen Unternehmungen die Regel ist, keiner obrigkeitlichen Kontrolle unterstehen, für die Arbeiter sehr wenig erwünschte, ja sogar sehr ungünstige und unwürdige Bestimmungen, aber in der Notlage, in der sich die Arbeiter befinden, Arbeit um jeden Preis zu suchen, müssen sie dieselben in der Regel acceptieren. Diese durch die Arbeitsordnungen festgesetzten Bestimmungen können unter Umständen solche sein, dass der Arbeiter, der, um das aus Not eingegangene Vertragsverhältnis nicht weiter fortzusetzen, einen Kontraktbruch begeht, zwar rechtswidrig, aber nicht unmoralisch handelt. Thatsächlich sehr üblich ist in diesen Fabrikordnungen eine ungleiche Rechtslage der Kontrahenten bezüglich der Kündigungsfristen. Diese ist auf Seiten des Unternehmers meist eine sehr kurze, häufig sogar eine eintägige,



während der Arbeiter, um das eingegangene Verhältnis lösen zu können, vielfach an eine mehrwöchentliche Kündigungsfrist gebunden ist.

Hinsichtlich der moralischen Seite des Kontraktbruchs sind der individuelle Fall, die individuelle Lage des betreffenden Arbeiters, die Bedingungen des Arbeitsvertrags und andere Verhältnisse von durchschlagender und fast ausschlaggebender Wichtigkeit. Was aber die privatwirtschaftliche und volkswirtschaftliche Seite betrifft, so ist zu scheiden der Vertragsbruch des einzelnen Arbeiters und die gemeinsame Arbeitseinstellung. Während letztere in den meisten Fällen eine mehr oder weniger grosse Schädigung des von derselben betroffenen Unternehmers zur Folge hat, vielfach sogar zu einer volkswirtschaftlichen Kalamität wird, so sind die Wirkungen des Einzelkontraktbruchs in der Regel weit weniger nachteilig. Der einzelne Arbeiter ist nur ein kleines, unbedeutendes Rädchen in der gewaltigen Maschinerie des Grossbetriebs und kann leicht durch einen andern ersetzt werden. Demgemäss ist auch der wirtschaftliche Schaden, der durch den Kontraktbruch eines oder weniger Arbeiter entsteht, in der Regel ein sehr geringer. Andere Arbeitskräfte sind meist bald beschafft, ohne dass der Betrieb auch nur die geringste Störung erleidet.

4. In ganz ähnlichen Verhältnissen, wie der Fabrikarbeiter befindet sich der Bergarbeiter; der Unterschied liegt fast ausschliesslich in der Art ihrer Beschäftigung. Dem Unternehmer gegenüber sind sie bei Eingehung des Arbeitsvertrags nicht besser gestellt, als ihre in dem Grossbetrieb über Tage beschäftigten Genossen.

#### 5. Was den Vertrag der ländlichen Arbeiter<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Vergl. v. der Goltz in Schönbergs Handbuch der pol. Oekonomie. 2. Aufl. II, S. 42 ff. Schmoller, Die Natur des Arbeitsvertrags und der Kontraktbruch i. d. Schriften d. V. f. Soz. VII, S. 90 ff.



betrifft, so charakterisiert sich derselbe dadurch, dass diese in der Regel während bestimmter Arbeitsstunden alle landwirtschaftlichen Arbeiten verrichten müssen, welche ihnen übertragen werden. Als Entgelt erhalten sie dafür einen Lohn, der entweder nur in barem Gelde oder ausserdem auch noch in Naturalien bestehen kann. Hinsichtlich der Dauer des Verhältnisses und der besonderen Art der Entlohnung zerfallen die landwirtschaftlichen Arbeiter in zwei wesentlich von einander verschiedene Gruppen.

Die sog. freien Arbeiter sind durch keinen besonderen Arbeitsvertrag gebunden; sie sind Tagelöhner im eigentlichen Sinne. Für jeden Tag, den sie im landwirtschaftlichen Betriebe thätig gewesen sind, erhalten sie den verabredeten Lohn, ohne dass sie sich für längere Zeit vorher verpflichtet hätten, beiden Teilen steht es vielmehr frei, das bestehende Arbeitsverhältnis jederzeit zu lösen. Die freien Arbeiter wohnen meistens in Dörfern, teils zur Miete (sog. Einlieger), teils sind sie selbst Besitzer eines Hauses oder Grundstücks, (sog. Eigenkätner oder grundbesitzende Tagelöhner). Das Verhältnis des Einliegers zur Gutsherrschaft, die ihn beschäftigt, ist insofern nicht wesentlich von dem des Fabrikarbeiters verschieden, als auch für ihn die Arbeitskraft die alleinige notwendige Erwerbsquelle bildet; er muss die Arbeit nehmen, wo er sie findet, und kann auf die gestellten Bedingungen keinen wesentlichen Einfluss üben.

Ungleich besser sind die grundbesitzenden Arbeiter gestellt. Sie haben einen festen Wohnsitz und sind nicht ausschliesslich auf ihrer Hände Arbeit angewiesen. Ihr Grundbesitz gewährt ihnen im Falle der Arbeitslosigkeit einen gewissen Rückhalt und setzt sie daher in den Stand, auch ihrerseits bei Eingehung des Arbeitsvertrags dem Arbeitgeber



gegenüber auf die Festsetzung der Bedingungen einen Einfluss geltend zu machen.

Die andere Klasse der ländlichen Arbeiterschaft bilden die kontraktlich gebundenen Arbeiter, die sog. Dienstleute, Instleute etc. Sie schliessen den Arbeitsvertrag stets auf längere Zeit, mindestens auf ein Jahr; eine Lösung desselben steht beiden Teilen nur nach vorangegangener halbjähriger Kündigung frei. Sie verpflichten sich, täglich auf Arbeit zu kommen, bisweilen auch noch einen zweiten Arbeiter, den sog. Hofgänger, zu stellen. Sie empfangen dafür neben dem vereinbarten Lohn auch noch gewisse Naturalleistungen, wie Wohnung, Feuerung, Futter, Land zum Anbau von Kartoffeln und Gemüse und endlich einen bestimmten Teil des gedroschenen Getreides, den sog. Drescherlohn. Der Wert der Naturalentlohnung ist in der Regel bedeutend höher als der des Geldlohnes. In ihrer wirtschaftlichen Lage sind diese Arbeiter sehr abhängig von ihren Arbeitgebern. Dies ist einerseits durch ihre mehr oder weniger grosse Armut bedingt, andererseits wirkt auch die Art der Entlohnung dazu mit. Es liegt in dem Wesen der Naturalleistungen, dass die Qualität derselben sich kontraktlich nur schwer und ganz unbestimmt feststellen lässt. Wenn der Tagelöhner ein fruchtbares Stück Land, gute Kartoffeln und nahrhaftes Viehfutter erhält, so wird er in der Regel sein gutes Auskommen haben und seinen Ansprüchen nach ganz behaglich leben können; erfolgen indessen dieselben Lieferungen in schlechter Qualität, so wird er sich in sehr ungünstiger Lage befinden. Da die Zahl der in den einzelnen landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Arbeiter keine sehr grosse ist, und hier von der Arbeit des einzelnen Mannes weit mehr abhängt als in der Grossindustrie, auch das Angebot viel geringer ist, so muss hier den Arbeitgeber ein



Kontraktbruch des Arbeiters viel schwerer treffen und in höherem Grade schädigen, als dies in gewerblichen Betrieben der Fall ist. So kann z. B. in der Erntezeit das unerwartete und kontraktwidrige Ausbleiben nur weniger Leute die Folge haben, dass die Ernte ganz oder teilweise verdirbt, und dem Landwirt ein Verlust erwächst, der sich auf viele Hunderte beziffert. Zwischen dem Landwirt und seinen Arbeitern bestehen immer persönliche Beziehungen, und demgemäss richtet sich die Beurteilung des Vertragsbruchs vom moralischen Standpunkte aus im einzelnen Falle darnach, ob und in welchem Grade der Arbeitgeber seine moralischen Verpflichtungen dem Arbeiter gegenüber erfüllt hat. Gemeinsame Arbeitseinstellungen der Arbeiter eines grösseren Bezirks, welche die Vernichtung der ganzen Ernte und somit eine gewaltige Schädigung der Volkswirtschaft bedeuten würden, sind bisher nicht vorgekommen und sind auch nicht zu befürchten, da die landwirtschaftlichen Arbeiter zu weit von einander entfernt wohnen, und sich daher auch keine Vereinigungen, die derartige allgemeinere Strikes ins Werk setzen könnten, gebildet haben.

6. Einen ganz anderen Charakter als alle die bisher behandelten Arbeitsverträge trägt der, welchen der Handwerksmeister mit seinen Gesellen abschliesst<sup>1)</sup>. Zunächst handelt es sich hier nicht um zwei von einander verschiedene, schroff abgegrenzte Gesellschaftsklassen, wie bei der Grossindustrie, sondern die vertragsschliessenden Kontrahenten gehören denselben sozialen Kreisen an. Wenn der Geselle auch heute nicht immer im Hause des Meisters wohnt

---

1) Vergl. darüber Schönberg, Gewerbe, I. und II. Teil in Schönbergs Handbuch der pol. Oekonomie, Abh. XVIII und XIX. Schmoller, Zur Geschichte der deutschen Kleingewerbe im 19. Jahrh. Halle 1870. Dannenberg, Das deutsche Handwerk und die soziale Frage. Leipzig 1872.



und vollständig in dessen Familie aufgenommen wird, so bilden sich doch schon dadurch, dass beide in der Regel in demselben Raume arbeiten und auch vielfach dieselben Verrichtungen ausüben, persönliche Beziehungen. Der Geselle gewinnt einen Einblick in die Verhältnisse und die Thätigkeit des Meisters. Auch der Meister seinerseits weiss sich in die Lage des Gesellen hineinzusetzen; auch er hat eine Gesellenzeit durchzumachen gehabt und sieht in seinem Gehilfen das, was er selbst einst gewesen. Von einer Abhängigkeit des Arbeiters vom Arbeitgeber kann im Handwerk durchaus nicht die Rede sein; vielmehr wird hier vielfach über das umgekehrte Verhältnis und mit Recht geklagt. Die Handwerksgelesen sind zu einem grossen Teile noch in jüngeren Lebensjahren und unverheiratet; sie sind nicht an den Ort, viel weniger noch an eine bestimmte Arbeitsstätte gebunden. Was er für seine Person braucht, kann jedenfalls der fleissige und tüchtige Geselle stets verdienen und, sucht er Arbeit, so findet er sie in der Regel leicht, da ohnedies im Klein-gewerbe das Angebot an Arbeitskräften wegen des starken Zudrangs zur Grossindustrie ein geringes ist. »Der Arbeiter, der dem jugendlichen Alter unter 25 Jahren angehört, der nicht verheiratet ist, der kein Grundeigentum, kein Sparkassenbuch hat, der nicht einmal auf der Polizei ein Wanderbuch vorzulegen hat, der nicht mehr im Hause des Meisters wohnt, er lebt heute bei unsern schnellen Verkehrsmitteln wie der Vogel auf dem Zweig. Was hält ihn, wenn es ihm heute nicht mehr gefällt, wenn ihm irgend jemand einen Groschen mehr bietet; er ist auch in Strikeangelegenheiten zu leichtsinnigen Entschlüssen, zu Gewaltsamkeiten, er ist zur Faulenzerei auf einige Tage oder Wochen ganz anders bereit, als der ältere verheiratete Arbeiter« <sup>1)</sup>. Die Zeit, für die sich

1) Sch m o l l e r, Die Natur des Arbeitsvertrags und der Kontraktbruch in den Schriften des Vereins für Sozialpolitik VII, S. 83.



der Geselle kontraktlich bindet, ist meist eine kurze; täglich kündbare Verträge und solche, die stets nur auf die Fertigstellung einer bestimmten Accordarbeit gehen, gehören nicht zu den Seltenheiten. Hält der Geselle diese schon an sich kurz bemessene Kündigungsfrist nicht ein und lässt plötzlich die Arbeit im Stich, so wird dadurch der Meister gewöhnlich in grosse Verlegenheit versetzt, da neue Arbeitskräfte nicht gleich zur Stelle sind, und auch die Beschaffung derselben grossen Aufwand an Zeit und Mühe erfordert. Der Meister ist seinerseits nicht in der Lage, die den Kunden gegenüber eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen und kann dann unter Umständen an dem Rufe seines Geschäfts schwer geschädigt werden. Grade für die Kleinindustrie bildet die Sicherung des Arbeitsverhältnisses eine Lebensfrage. Wenn D a n n e n b e r g <sup>1)</sup> sagt: »Während das Kleingewerbe vollauf beschäftigt sein sollte, durch gemeinschaftlichen Erwerb von Arbeitsmaschinen, gemeinschaftliche Beschaffung von Rohstoffen, gemeinschaftliches Aufsuchen von Absatzquellen, kurz durch genossenschaftliches Zusammenwirken das von der Grossindustrie bedrohte Gebiet zu behaupten und verlorenes wieder zu erobern, ruht diese notwendige Thätigkeit fast ganz, weil alle Kraft durch den ewigen Kampf mit den Hilfsarbeitern in Anspruch genommen und lahm gelegt wird. Dauert dieser Zustand fort, so geht das Kleingewerbe seinem Untergang in kurzer Frist entgegen«, so ist das zwar etwas übertrieben, aber doch in mancher Beziehung nicht unrichtig.

7. Der Lehrlingsvertrag gehört eigentlich nicht in die Kategorie der reinen Arbeitsverträge. Nicht der Lehrling selbst, der doch von dem Inhalte des Kontrakts direkt betroffen wird, schliesst denselben mit dem Unternehmer ab, sondern der Vater resp. der Vormund des Lehrlings thut es

---

1) In den Schriften des Vereins für Sozialpolitik IX, S. 38.



an dessen Stelle. Der Meister übernimmt die Verpflichtung, den ihm anvertrauten Lehrling in allen Zweigen seines Handwerks zu unterrichten und ihn zu einem tüchtigen und brauchbaren Gesellen heranzubilden, meist auch, ihn zu beköstigen, zu bekleiden und in seinen Hausstand aufzunehmen. Der Lehrling hat die Anweisungen und Lehren des Meisters pünktlich zu befolgen und sich der Erlernung des Handwerks mit allem Eifer hinzugeben. Die Verpflichtung des Meisters, für die empfangenen Leistungen einen bestimmten Lohn zu zahlen, fehlt beim Lehrvertrag in der Regel und kommt bei diesen kleinen und mittleren Unternehmern nur ganz ausnahmsweise vor. Da die Leistungen des Lehrlings im Anfang nicht die Kosten seiner Unterhaltung, die er dem Meister verursacht, decken, so erhält letzterer dafür bisweilen noch eine mehr oder minder grosse Entschädigung, das sog. Lehrgeld. Da indessen die Handwerkslehrlinge meistens den ärmeren Volksklassen entstammen und ihre Eltern bzw. Angehörigen durchgehends nicht imstande sind, für ihre der Schule entwachsenen Jungen noch weitere Auslagen zu machen, so wird meistens von einer Vergütung in Form einer Barzahlung Abstand genommen. Die Entschädigung des Meisters für die besondere Mühe, die er sich mit der Ausbildung des Lehrlings als Lehrmeister gibt, besteht dann lediglich in den Vorteilen, die ihm aus der Mehrleistung des Lehrlings über die Kosten seiner Unterhaltung erwachsen. Ganz abgesehen davon, dass sich während der Lehrzeit Leistung und Gegenleistung nicht in kurzen Zeiträumen, sondern erst im Laufe der ganzen bedungenen Periode decken, bringt es auch schon der eigentliche Zweck der Lehrzeit mit sich, dass die Dauer des eingegangenen Verhältnisses eine lange ist. Sie muss vorher genau festgesetzt sein, und der Vertrag darf nicht von einem der beiden Kontrahenten vor seiner vollständigen



Erfüllung durch Kündigung gelöst werden. Die Dauer der Lehrzeit umfasst in der Regel 2—5 Jahre und richtet sich im einzelnen Falle nach der Art der Beschäftigung und den sonstigen Bedingungen, insbesondere danach, ob Lehrgeld gezahlt wird, und ob der Meister ausser den übrigen Verpflichtungen noch die Gewährung freier Station übernommen hat oder nicht.

Entzieht sich der Lehrling durch eigenmächtiges Verlassen der Arbeit der Fortsetzung des eingegangenen Verhältnisses, so schädigt er zwar in erster Linie sich selbst, indem er seine Ausbildung für den künftigen Lebensberuf vernachlässigt und sich so die Möglichkeit nimmt, später dauernd mehr zu verdienen. Aber auch dem Meister erwachsen dadurch nicht unbeträchtliche materielle Verluste; er hatte gehofft, als Entschädigung für seine Mühe, nachdem der Lehrling einigermaßen ausgebildet war, von dessen Leistungen Vorteile und Annehmlichkeiten zu haben, und dieser sieht er sich jetzt beraubt. Der Bruch des Lehrlingsvertrags trägt daher einen ganz anderen Charakter als der anderer Arbeitsverträge, indem hier neben den privaten indirekt auch öffentliche Interessen verletzt werden. Die Folge von häufigen Lehrlingsvertragsbrüchen ist nämlich, dass gewissenhafte, tüchtige Handwerksmeister sich nur ungern zur Annahme und Ausbildung von Lehrlingen entschliessen. Andere Meister, die es mit der übernommenen Verpflichtung, den Lehrling zu einem tüchtigen Gesellen zu erziehen, weniger ernst nehmen, suchen sich damit zu helfen und Verluste von sich abzuwenden, dass sie die systematische und gründliche Ausbildung ganz in den Hintergrund treten lassen, und die Arbeitskraft des ihnen anvertrauten Lehrlings so ausnutzen, dass die vorzeitige Auflösung des Vertragsverhältnisses ihnen keinen materiellen Schaden bringt. Indirekt



hat dies die Wirkung, dass die Qualität der von schlecht ausgebildeten Lehrlingen gefertigten Gewerbsprodukte sich bedeutend verschlechtert, und die wirtschaftliche und soziale Existenz des Handwerkerstandes schwer geschädigt wird<sup>1)</sup>. Dass der Staat daher an der gründlichen Ausbildung der Lehrlinge und infolgedessen auch an der pünktlichen Einhaltung der Lehrverträge lebhaft interessiert ist, liegt auf der Hand und ist in dem eigenartigen Charakter der hier in Rede stehenden Vertragsart begründet. Schmoller hat deshalb Recht, wenn er sagt: »Wenn der Lehrling Händel mit seinem Meister anfängt, so ist es dasselbe, wie wenn ein Gymnasiast mit seinem Lehrer in Konflikt kommt, wenn er strikt, wenn er durchgeht, so sind das Jungenstreiche, für die teilweise noch die Rute am Platz wäre. Hier handelt es sich nicht um einen freien Vertrag zwischen Männern, um einen Konflikt zwischen sozialen Klassen, sondern um die Erziehung von rohen Bengels in ihren Flegeljahren«<sup>2)</sup>.

---

1) Vergl. darüber Schönberg, Gewerbe in Schönbergs Handbuch der pol. Oekonomie. 2. Aufl. Abh. XVIII, S. 522 ff.

2) Schmoller, Die Natur des Arbeitsvertrags und der Kontraktbruch in den Schriften des V. f. S. VII, S. 77.



## ZWEITES KAPITEL.

### DIE GESETZGEBUNG IN BEZUG AUF KONTRAKTBRUCH UND KOALITIONSFREIHEIT.

Da die Stellung, welche die Gesetzgebung zu der Frage der Koalitionsfreiheit genommen hat, auf die hier zu erörternde Frage des Kontraktbruchs durchaus nicht ohne Einfluss ist, ein Massenkontraktbruch vielmehr die gesetzliche oder thatsächliche Freiheit der Arbeiter, sich zu vereinigen und gemeinsam zu handeln, voraussetzt, so ist es notwendig, bei der Darstellung der den Kontraktbruch betreffenden Gesetzgebung auch die Bestimmungen, durch welche das Koalitionsrecht geregelt wurde, zu erwähnen:

#### 1. Deutschland bis zum Anfang des 19. Jahrhunderts<sup>1)</sup>.

In Deutschland ist bis an den Anfang unseres Jahrhunderts das Recht für die unteren Klassen ein anderes wie für die höheren Klassen und das Personenrecht ein strenges und hartes gewesen. Eine Gleichberechtigung aller Staatsbürger existierte nicht; das Arbeitsverhältnis war ein Herrschaftsverhältnis. Die besitzenden und im Staate herrschenden Klassen glaubten in patriarchalischer Weise auf die arbeitende Bevölkerung einen erzieherischen und bevormundenden Einfluss ausüben zu müssen und gaben für sie Gesetze, die wir

---

<sup>1)</sup> Es kann natürlich nicht unsere Absicht sein, eine erschöpfende Darstellung der Geschichte der Gesetzgebung in den einzelnen deutschen Territorien zu geben, sondern wir wollen die Entwicklung derselben nur in ihren Hauptzügen schildern.



heute als ungerecht und grausam verwerfen würden, die indessen mit den sittlichen Grundanschauungen jener Zeit und den praktischen Bedürfnissen der damaligen Gesellschaft wohl in Einklang standen, vielleicht sogar als notwendig und heilsam für die weitere Kulturentwicklung bezeichnet werden können. Man suchte durch strenge Massregeln die Lage der arbeitenden Klassen möglichst abhängig zu gestalten, hinderte dieselben durch Koalitionsverbote in ihrer freien Bewegung und war bestrebt, den Bruch des Arbeitsvertrags durch schwere Strafen zu verhindern.

Der Arbeitsvertrag als Vertrag freier privater Personen wird im deutschen Recht erst mit der Entstehung der Städte und mit der Entwicklung von Gewerbe und Handel als freier Erwerbs- und Berufsthätigkeiten Gegenstand des Rechts. Erst seitdem erscheint auch im Rechtsleben der Bruch<sup>1)</sup> desselben.

Die ersten Bestimmungen darüber befinden sich im *Sachsenspiegel*<sup>2)</sup> und sind von da in andere sächsische Quellen des 13. und 14. Jahrhunderts sowie in die gleichzeitigen süddeutschen Rechtsbücher übergegangen. Der vertragsbrüchige Knecht<sup>3)</sup>, welcher seinen Dienst ohne recht-

1) Vergl. Sikel, Die Bestrafung des Vertragsbruchs und analoger Rechtsverletzungen in Deutschland. Halle 1876. R. Löning, Der Vertragsbruch und seine Rechtsfolgen, 1. Band: Der Vertragsbruch im deutschen Recht. Strassburg 1876. Kollmann, Geschichte und Statistik des Gesindewesens in Deutschland in Hildebr. Jahrbüchern X (1868), S. 237—301. R. Löning, Art. »Arbeitsvertragsbruch« im Handwörterbuch der Staatsw. S. 750—761. Hertz, Die Rechtsverhältnisse des freien Gesindes nach den deutschen Rechtsquellen des Mittelalters, Breslau 1879, in den Untersuchungen zur deutschen Staats- und Rechtsgeschichte, herausgegeben von O. Gierke, Heft VI.

2) Vergl. *Sachsenspiegel* II. 32 § 3.

3) Unter Knecht verstand man alle Arten freier Lohnarbeiter: häusliches und ländliches Gesinde, Handwerksgesellen, Schiffsleute u. s. w. Eine Trennung wirtschaftlicher Arbeitsleistungen und persönlicher Dienste war damals noch unbekannt, vergl. R. Löning a. a. O. S. 753.



mässigen Grund aus »Mutwillen« verlässt, soll seinen Anspruch auf Lohn verlieren; hat er einen solchen bereits empfangen, so soll er ihn seinem Herrn zurückgeben. Ausserdem hat er an diesen einen dem Lohne gleichkommenden Betrag zu zahlen. Die hier angeordnete Rechtsfolge trägt den Charakter einer Privatstrafe und hat die Bestimmung, die Ausgleichung des geschehenen Unrechts herbeizuführen und den dem Verletzten zugefügten Schaden zu ersetzen.

Entsprechend der weiteren Entwicklung des Strafrechts unterschied man in der folgenden Zeit schärfer zwischen Strafe und Schadenersatz. Dieser war nach wie vor an den Verletzten zu leisten, während die Strafe von der öffentlichen Gewalt vollzogen wurde, bzw. dieser die Geldbusse zufiel. Wenn auch in der weiteren Rechtsbildung der Strafcharakter vielfach in den Hintergrund tritt und bisweilen ganz verloren gegangen ist, der vertragsbrüchige Knecht so nach durch Uebernahme der ihm auferlegten Leistung geradezu die Befugnis zu erlangen scheint, einseitig vom Vertrage zurückzutreten, so sind doch nach sehr zahlreichen Aufzeichnungen die Strafbestimmungen im allgemeinen immer schärfer ausgebildet worden.

Unter den angeordneten öffentlichen Strafmitteln war eines der ersten die Stadt- bzw. die Landesverweisung; in sächsischen und bayrischen Städten zuerst aufgekommen, wurde sie in immer grösserem Umfange die allgemeine öffentliche Rechtsfolge des Dienstvertragsbruchs. Die spezielle Gestaltung der Strafe weist im einzelnen viele Verschiedenheiten auf. Bisweilen tritt sie nur für eine gewisse Zeit ein, auf ein Jahr, auf ein halbes Jahr, manchmal für immer, letzteres erst bei Wiederholung des Deliktes. Bald bildet sie die alleinige Rechtsfolge des begangenen Unrechts, bald ist sie mit einer öffentlichen Strafe oder mit Lohnverlust verbunden.



Eine andere öffentliche Strafe, die Untersagung des Dienstes, findet sich vielfach in Tyrol, besonders häufig auch in westfälischen Städten. In Pommern, Thüringen, Hessen und Nassau liess man der Behörde in der Auswahl zwischen mehreren Strafmitteln meist freie Hand. Unter diesen finden sich neben der Ausweisung und Dienstuntersagung auch Gefängnis-, Geld-, nicht selten auch Körperstrafen. Elsässische Städte wandten mehrere dieser Strafen in kumulativer Verbindung an. Auch die Reichsgesetzgebung<sup>1)</sup> des 16. Jahrhunderts empfahl den Obrigkeiten wiederholt an, Strafbestimmungen hinsichtlich des Kontraktbruches zu treffen; sie wünschte, dass in Betreff der »Dienstboten, Handwerker und Tagelöhner sowohl in den Städten als in den Dörfern eine jede Obrigkeit Satzungen machen solle, damit die Arbeiter ihres Gefallens nicht aus den Diensten und Arbeiten treten, und derselben Ungehorsam und eigener Wille auch mit ernstlichem Einsehen fürkommen werde«. Das Reich begnügte sich damals mit diesen allgemeinen Aufforderungen an die Obrigkeiten sämtlicher Reichsländer und überliess die Ausführung des Gedankens den Partikularrechten. Der Aufforderung folgten im 16. und 17. Jahrhundert eine Reihe von Staaten, die süddeutschen meist in gleichmässiger Gestaltung ihrer Gesetzgebungen, so besonders Baden, Württemberg und die Kurpfalz. Dieselben stimmen darin überein, dass die Strafe erst dann eintritt, wenn die Herrschaft resp. der Arbeitgeber sich weigert, den Kontraktbrüchigen wieder aufzunehmen und weiterhin zu beschäftigen. Nur wenn der Arbeiter heimlich die Arbeit verliess, pflegte die Strafe sofort verhängt zu werden; sie wurde in diesem Falle auch meistens verschärft und bestand dann in Gefängnis.

Was die das Handwerk speziell betreffenden Bestimmungen

1) Reichspolizeiordnung 1530 XXXI 2; 1548 XXII 2; 1577 XXV 2.



angeht, so setzten die Zünfte in allen Teilen Deutschlands neben den von der öffentlichen Gewalt angeordneten Rechtsfolgen noch besondere Strafen gegen die vertragswidrig austretenden Gesellen fest. Alle Zunftordnungen stimmen in dem Grundsatz überein, dass das Verhältnis zwischen den einzelnen Mitgliedern des Gewerbes genau geregelt sein müsse, und jede Zuwiderhandlung gegen die festgesetzte Ordnung durch strenge Strafen zu ahnden sei. Die Zunft schützte daher die Rechte des Gesellen so gut wie die des Meisters. Im einzelnen weichen die Zünfte in den Strafbestimmungen sehr von einander ab. So finden wir bald Unannehmbarkeit des kontraktbrüchigen Gesellen ohne Einwilligung des früheren Meisters oder der Zunft, bald Dienstunfähigkeit für bestimmte Zeit, Vermögensstrafe und Zunftunfähigkeit. Die letztere wurde meist nur verhängt, wenn es sich um grössere Vergehen handelte, wenn der Geselle mit unverdientem Lohne entgangen war oder sich etwas von den Sachen des Meisters angeeignet hatte, oder wenn er sich schon mehrmals des Kontraktbruchs schuldig gemacht hatte. Der so bestrafte Geselle war in Zukunft für jede gewerbliche Arbeit untauglich, solange er nicht seinem früheren Meister Genüge geleistet hatte <sup>1)</sup>. Die Wirksamkeit der Strafe wurde noch dadurch erhöht, dass die Zünfte mehrerer Städte untereinander Verträge schlossen, durch die sie sich gegenseitig verpflichteten, keinen seinem Meister widerrechtlich Entlaufenen bei sich aufzunehmen und zum Dienst zuzulassen. »Wer durchgeht und seinen Vertrag nicht erfüllt, wird für immer von der Zunft ausgeschlossen, er wird geschimpft im ganzen deutschen Reich, überall wird sein Name an die schwarze Tafel angeschlagen, und, wenn er 100 Meilen weit gekommen ist, er

1) Vergl. G. Schanz, Zur Geschichte der deutschen Gesellenverbände im Mittelalter. Leipzig 1876. S. 108.



kann seinen Bann nicht lösen, ohne zur Stelle zurückzukehren, wo er gefehlt hat, um hier zu büssen«<sup>1)</sup>). Inbezug auf den Lehrlingsvertrag suchte die Zunft die Sicherung der Ansprüche des Meisters dem Lehrling gegenüber häufig dadurch herbeizuführen, dass dieser für die Einhaltung des Vertrages Bürgen zu stellen oder eine Kautions zu hinterlegen hatte, die im Falle der Vertragsverletzung der Zunft- oder Stadtkasse anheimfiel. Auch die Verhängung von Strafen gehörte nicht zu den Seltenheiten. Die Gilden von Strassburg, Wien und Hamburg machten die Zukunft des Lehrlings in der Zunft von dem Willen des Meisters, dem er entlaufen war, abhängig. In Sachsen und Schlesien pflegte die Zunft im Falle der Vertragsverletzung eine Verlängerung der Lehrzeit anzuordnen. Diese wurde nach der Zeit, welche versäumt war, bemessen; für jeden Tag eine Woche oder für jede Woche die doppelte Zeit.

Von einer Koalitionsfreiheit zum Zweck der Erlangung besserer Arbeitsbedingungen konnte in jenen Zeiten keine Rede sein. Selbst, wenn eine Vereinigung die Verbesserung der Arbeiterlage auf ruhige und friedliche Weise erstrebte, erblickte man darin eine Auflehnung gegen die Obrigkeit, indem man die vertragsmässige Grundlage des Arbeitsverhältnisses vollständig ignorierte.

Das gemeinsame, eigenmächtige Feiern der Gesellen waren die Zünfte seit ältester Zeit abzustellen energisch bemüht; sie wurden hierbei von den Orts- und Landesbehörden unterstützt. Auch die Reichspolizei suchte durch Edikte und förmliche Koalitionsverbote das ihrige zu thun, um die Macht der sich vereinigenden Gesellen zu brechen. Anfangs lauteten die diesbezüglichen Verordnungen sehr milde und drohten nur

---

1) Vergl. Schmoller, Die Natur des Arbeitsvertrags und der Kontraktbruch in den Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. VII, S. 113.



Ausweisung und andere Strafen an. Als aber das Uebel zunahm, und obendrein Ruhestörungen und Gewaltthätigkeiten hinzukamen, sah man sich zu verschärften Massregeln veranlasst <sup>1)</sup>. Die Reichszunftordnung von 1731 bestimmt: »Woferne aber, bissheriger Erfahrung nach, die Gesellen unter irgends einem Prätext sich weiter gelüsten liessen, einen Aufstand zu machen, folglich sich zusammenzurottieren und entweder an Ort und Stelle noch bleibende, gleichwohl biss ihnen in dieser und jener vermeyntlichen Prätension oder Beschwerde gefügt werde, keine Arbeit mehr zu thun, oder selbst Hauffen-weise auszutreten, und was dahin einschlagenden rebellischen Unfugs mehr wäre, dergleichen grosse Freveler oder Missethäter sollen nicht allein mit Gefängnuss, Zucht-Haus, Vestungs-Bau und Galeeren-Straff belegt, sondern auch nach Beschaffenheit der Umstände, und hochgetriebener Renitenz, nicht minder wirklich verursachten Unheils, am Leben gestraft werden und wenn eine jedes Orts- oder wohl gar diese und jene Landes-Obrigkeit sie allein zu überwältigen nicht vermag, wird sie die Benachbarten, ingleichen die Creyss-Ausschreib-Aemter oder Creyss-Obersten dissfalls bey Zeiten um Hülff anrufen wissen, sothane benachbarte und Creyss-Ausschreib-Aemter oder Creyss-Obersten aber wären solche Hülffe hinlänglich zu leisten, auch besonders die ausgetretene Gesellen zu Verhaft zu bringen, und entweder der beleidigten Obrigkeit zurückzuliefern, oder sie wenigst selbst gehörig zu bestrafen verbunden« <sup>2)</sup>. Der feiernde Handwerksbursche soll von niemandem im Lande aufgenommen werden; die Wirtshäuser sollen ihm verschlossen sein, Speis und Trank soll er nirgend

1) Vergl. Stahl, Die Bedeutung der Arbeiterassociationen in Vergangenheit und Gegenwart. Giessen 1867.

2) Vergl. corpus iuris Germanici tam publici quam privati academicum. Bearbeitet von Emminghaus. 2. Aufl. Jena 1844 S. 552.



erhalten können. Dieselben Strafen sollten denjenigen treffen, der dem Gesellen behilflich sein oder ihn bei sich beherbergen würde. Und diese Bestimmungen sind, wie S t a h l <sup>1)</sup> berichtet, nicht bloss angedroht, sondern man hat sie auch wirklich zur Ausführung gebracht; lebenslängliche Zuchthausstrafe, vieljähriges Gefängnis mit harter Arbeit und selbst Hinrichtungen sollen wegen Vergehen gegen diese Bestimmungen vollzogen worden sein.

Auch die B e r g g e s e t z g e b u n g hat dem eigenmächtigen Feiern und dem Kontraktbruch der B e r g l e u t e Einhalt zu thun versucht. Bald ordnete man Gefängnis an, bald setzte man als Strafe den Verlust eines Schichtlohnes oder bei Wiederholung Ausschluss von der Bergarbeit fest. Ein Teil der Berggesetze lässt den Willen des verletzten Kontrahenten über die fernere Zulässigkeit des Vertragsbrüchigen zur Arbeit entscheiden; ein anderer Teil nimmt auf die Entscheidung des Verletzten keine Rücksicht und verhängt eine von der Obrigkeit im einzelnen Falle festzusetzende Strafe. In Sachsen und Böhmen bildet Gefängnis, in Hessen-Darmstadt und in der Kurpfalz Gefängnis und Geldstrafe die Regel.

Wo die Gesetzgebung, wie in den Seestädten, auch den S c h i f f m a n n s v e r t r a g und seinen Bruch zu regeln hatte, sind die Bestimmungen in der Regel von Anfang an viel strengere und die Strafen härter.

Eine der frühesten Strafbestimmungen deutscher Städte enthält eine aus der ersten Hälfte des 14. Jahrhunderts stammende Rechtsquelle von Bremen, nach welcher der entlaufene Schiffsmann vom Seedienst für immer ausgeschlossen sein soll. Erheblich empfindlichere und strengere Rechtsfolgen knüpfte die Hansa, deren Beschlüsse für das Seewesen im 14. und in den folgenden Jahrhunderten von bedeutendem Einfluss waren,

<sup>1)</sup> a. a. O. 16 ff.



an den Bruch des eingegangenen Vertrags. Man unterschied, ob der Schiffsmann mit oder ohne Heuer entlaufen war. Die Todesstrafe sollte ihn treffen, wenn er mit der Heuer entlief; war dies nicht der Fall, so wurde er für ein oder mehrere Jahre von dem Dienst auf hanseatischen Schiffen ausgeschlossen. Bestimmungen von ähnlicher Strenge enthielt die Ordnung für die Weichselschiffahrt vom Jahre 1385; danach sollte der Schiffsknecht, der abtrünnig wurde, ein Ohr, der Plathmann die Hand, der Steuermann den Hals verlieren. Für das Entlaufen im Ausland wurde wiederholt Todesstrafe festgesetzt. Mildere Bestimmungen enthält das spätere preussische Seerecht des Jahres 1727. Entlaufen mit der Heuer wurde wie Diebstahl bestraft. Verliess der Schiffsmann, bevor die Reise vollendet war, widerrechtlich den Dienst, und weigerte sich der Schiffsherr, ihn später wieder anzunehmen, so hatte er den bereits erhaltenen Lohn zurückzuzahlen, ausserdem wurde an ihm eine nach den Umständen zu bemessende Leibesstrafe vollzogen.

So zeigt die Gesetzgebung für alle Klassen von Lohnarbeitern Jahrhunderte lang recht strenge Bestimmungen, die im Interesse der herrschenden Klassen die arbeitende Bevölkerung in Abhängigkeit erhielten.

Eine Aenderung dieser Gesetzgebung erfolgte im 19. Jahrhundert.

Ehe wir indessen dazu übergehen, diese darzustellen, geben wir zunächst eine Uebersicht über die Gesetzgebung in England, Frankreich und Oesterreich.

## 2. England.

Auch in England<sup>1)</sup> finden wir schon früh eine Gesetzgebung, die es sich zur Aufgabe machte, nicht nur durch indirekte

---

1) Vergl. darüber Gneist, Selfgovernment, Kommunalverfassung und



Massnahmen und einseitig harte Bestimmungen die arbeitenden Klassen in Abhängigkeit von den Herrschenden und Besitzenden zu bringen, sondern sogar im Interesse dieser die Löhne obrigkeitlich festzusetzen und einen direkten Zwang zur Arbeit auszuüben.

Das älteste dieser Gesetze <sup>1)</sup> wurde im Jahre 1350 von Edward III. erlassen, als die Arbeiterklasse, durch die grosse Pest gewaltig reduziert, sich das geringe Angebot zu Nutzen machen wollte und höhere Lohnforderungen stellen zu können glaubte. Das Gesetz bestimmte, dass keine höheren Löhne als vor der Pest bezahlt werden sollten, und verbot sogar den Arbeitgebern, dies aus freien Stücken zu thun. Gefängnis und Geldstrafen wurden den Zuwiderhandelnden angedroht. Auch dafür suchte man zu sorgen, dass die Verteilung der Arbeitskräfte zwischen Stadt und Land eine richtige sei, und ordnete deshalb an, dass alle diejenigen, welche im Winter in der Stadt gearbeitet hätten, auch im Sommer dort bleiben sollten, solange sie ausreichende Beschäftigung fänden. Durch solche Massregeln wurde indessen die persönliche Freiheit

---

Verwaltungsgerichte in England, 3. Aufl. Berlin 1871. — G n e i s t, Das engl. Verwaltungsrecht der Gegenwart in Vergleich mit den deutschen Verwaltungssystemen. Berlin 1884. — B r e n t a n o, Das Arbeitsverhältnis gemäss dem heutigen Recht. Leipzig 1877. — B r e n t a n o, Die Arbeitergilden der Gegenwart. 2 Bde. Leipzig 1871, 1872. — P l e n e r, Die englische Fabrikgesetzgebung. Wien 1871. — v. S t e t t l e r, Die Koalitionsfreiheit. München 1872. — W. v. O c h e n c h o w s k i, Englands wirtschaftliche Entwicklung im Ausgange des Mittelalters. Jena 1879. — G. S c h a n z, Englische Handelspolitik gegen Ende des Mittelalters. 2 Bde. Leipzig 1881. — A. H e l d, Zwei Bücher zur sozialen Geschichte Englands. Leipzig 1881. — v. B o y a n o w s k i, Unternehmer und Arbeiter nach englischem Recht. Stuttgart 1877. — v. S c h u l z e - G a e v e r n i t z, Zum sozialen Frieden. 2 Bde. Leipzig 1890. — Th. K l e i n s c h r o d, Grossbritanniens Gesetzgebung über Gewerbe, Handel und innere Kommunikationsmittel. Tübingen 1836. — S c h ö n b e r g, Die Gewerkvereine in der Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. Bd. XXVII. Jahrgang 1871. S. 695—720.

1) Statutes of Labourers. 23. Edw. III c. 1.



und das Recht der freien Selbstbestimmung des einzelnen zu sehr beschränkt, als dass die Arbeiter nicht den Versuch gemacht hätten, diesen Zwang zu beseitigen, und dieselben bedienten sich dazu des einzig möglichen Mittels, der Koalition.

Es entstanden Vereine zur Erlangung besserer Arbeitsbedingungen. Obwohl diese nur in friedlicher Weise agitierten und keinerlei Gewaltthätigkeiten verübten, so glaubte man doch, mit aller Energie gegen sie vorgehen zu sollen. Edward III. erliess ein Gesetz, welches die Koalitionen untersagte und auch die früheren Bestimmungen von neuem wiederholte. Diese Gesetze, zu denen im Laufe der Zeit noch weitere in gleicher Richtung für die Arbeiter ungünstige hinzukamen, wurden mit grösserer oder geringerer Strenge gehandhabt, je nach der Stärke oder Schwäche der Regierung, aber sie wurden niemals ganz unbeachtet gelassen. Die staatliche Bevormundung erreichte ihren Höhepunkt unter der Regierung der Tudors. Dieselbe erstreckte sich auf fast alle Gebiete der gewerblichen und industriellen Produktion; nicht nur, dass man die nationale Arbeit zu schützen, den einheimischen Markt für die inländischen Produzenten zu sichern und den Export inländischer Gewerbsprodukte mit grösstem Eifer zu fördern bemüht war, auch zahlreiche Privilegien, die einen rein monopolistischen Charakter an sich trugen, wurden an einzelne Unternehmer, Korporationen, Städte und Grafschaften verliehen, kurz merkantilistische Zwangsmassregeln wurden in einem grösseren Massstabe eingeführt<sup>1)</sup>.

Unter der Königin Elisabeth (1558—1603) wurde die Menge der Verordnungen und Bestimmungen, die in den letzten Jahrhunderten in Bezug auf die Rechtsverhältnisse der arbeitenden Klassen und der dieselben beschäftigenden Unternehmer erlassen waren und einen bedeutenden Umfang an-

1) Vergl. Schönberg Hdb, Abh. XVIII, S. 494 ff.



genommen hatten, gesammelt und neu geordnet. Die Kodifikation erfolgte in verschiedenen Gesetzen. Das Hauptgesetz, welches die auf den Arbeitsvertrag bezüglichen Bestimmungen enthält, war das Arbeits- und Gesindegesetz von 1562, die sog. Lehrlingsakte<sup>1)</sup>; sie regelte nicht nur die gesamten Verhältnisse der gewerblichen Lohnarbeiter in den Städten und auf dem Lande, sondern auch die der landwirtschaftlichen Arbeiter, des ländlichen und städtischen Gesindes. Dadurch, dass sie die Zahl der in den einzelnen Betrieben zu beschäftigenden Lehrlinge beschränkte und damit den erwachsenen Arbeitern eine einigermaßen ausreichende Beschäftigung garantierte, wahrte sie auch die Interessen der Arbeitnehmer, so dass diese die ihnen durch das Gesetz vorenthaltene Freiheit bei der Eingehung des Arbeitsvertrags nicht allzusehr vermissten, sondern vielmehr in späteren Zeiten, wenn sie von den besitzenden Klassen allzusehr unterdrückt wurden, die genaue Durchführung der Lehrlingsakte energisch forderten. Aus den Bestimmungen derselben heben wir hier nur als für unsere Frage besonders wichtig folgendes hervor: Dem Friedensrichter wird das Recht eingeräumt, Personen, welche »ohne sichtbare Mittel des Lebensunterhalts« sind, zu einer bestimmten Lohnarbeit in der Landwirtschaft oder bestimmten Gewerben zu zwingen. Auf Wunsch eines Landwirts können Personen, die weder in der Landwirtschaft noch in anderen bestimmt genannten Gewerben gegen Lohn noch sonst in einem rechtmässigen Dienst beschäftigt sind, landwirtschaftliche Lohndienste in der Grafschaft zu leisten gezwungen werden<sup>2)</sup>. Tagelöhnern, welche einem vom Friedensrichter

---

1) 5 Eliz. c. 4.

2) Ausgenommen sind nur geborene gentlemen, litterati, Besitzer eines Grundeinkommens von 40 sh. oder beweglichen Vermögens von 10 £ und Kinder so vermögender lebender Eltern.



an sie ergehenden Befehl, in der Erntezeit beim Mähen, Binden, Einfahren oder Heu machen gegen den üblichen Lohn Hilfe zu leisten, nicht folgen, wird eine zweitägige Gefängnisstrafe angedroht. Bei landwirtschaftlichem Gesinde wird Verlassen des Dienstes oder Weigerung der Erfüllung der Dienstpflicht mit Gefängnis bedroht, »bis der Ungehorsame sich fügt«. Ausserdem wird der Kontraktbruch schon dadurch bedeutend erschwert, dass das Gesinde beim Umzug in eine andere Ortschaft, ohne ein mit einem Siegel versehenes Zeugnis des Gemeindevorstehers vorgelegt zu haben, von niemandem in Dienst genommen werden darf. Gesinde, welches in eine andere Grafschaft entläuft, wird durch Arrestbefehl verfolgt und gefänglich eingezogen. Gewerbliche Arbeiter und Tagelöhner werden in Bezug auf Lohnforderungen und Uebelverhalten im Dienst der Polizeigerichtsbarkeit unterstellt. Eine verschärfte Strafe wegen Kontraktbruchs, welche nach 4 Geo. IV c. 34 § 3 in Gefängnis bis zu 3 Monaten bestehen kann, tritt indessen nur dann ein, wenn der Arbeiter ein ausschliessliches Dienstverhältnis eingegangen ist und nicht auf Stücklohn arbeitet. Auch im letzteren Fall ist die Strafe eine verhältnismässig harte; nach 5 Eliz c. 4 können Stücklohnarbeiter wegen Nichtvollendung der Arbeit ohne »rechtmässigen Grund« zu Gefängnis bis zu einem Monat und 5 £ Geldstrafe verurteilt werden. Einen Lehrling, der in eine andere Grafschaft entläuft, sollen die Friedensrichter ergreifen und solange ins Gefängnis setzen lassen, bis eine genügende Bürgschaft gestellt ist.

Ein unverkennbares Merkmal der Lehrlingsakte, welches fast in jeder einzelnen Bestimmung deutlich hervortritt, ist das Bestreben, in allen Gewerben incl. der Landwirtschaft einen regelmässigen Fortgang der Produktion zu sichern, überall Mangel sowohl wie Ueberfluss der Arbeitskräfte zu



verhüten und tüchtigen, gut ausgebildeten Arbeitern eine dauernde Thätigkeit zu verschaffen. Das Gesetz machte es sich zur Aufgabe, die Arbeit im Interesse der Beteiligten und des öffentlichen Wohles zu organisieren und so die Ruhe und Ordnung im Gemeinwesen zu fördern. Die den Behörden gegen die Arbeiter und Lehrlinge zustehenden Zwangsrechte entsprachen, so hart sie auch an sich waren, dem Geiste der damaligen Zeit und wurden ebenso wie das in dem Gesetze nicht erwähnte, aber von Eduard III. und VI. eingeführte und noch bestehende Verbot von Arbeiterkoalitionen nicht als ungerecht empfunden <sup>1)</sup>.

Auf demselben Standpunkt standen und die gleiche Politik gegen die arbeitenden Klassen zeigten die Verordnungen, welche in den folgenden Jahrhunderten ergingen. So z. B. erliess im Jahre 1746 Georg II (1727—1760) ein Gesetz <sup>2)</sup>, wonach gewerbliche Arbeiter und Tagelöhner, wegen »Uebelverhaltens im Dienst« mit Korrektionshaus bis zu einem Monat bestraft werden können; dieselbe Bestimmung gilt auch für Lehrlinge. Nach 6 Geo III c. 25 § 1 (1766) soll der Lehrling, der sich vor Ablauf der Lehrzeit entfernt, entweder um so viel länger in der Lehre bleiben oder vollen Ersatz leisten; im Falle der Weigerung soll er zu Korrektionshaus bis zu 3 Monaten verurteilt werden können. Zugleich waren die Arbeitgeber immer mehr darauf bedacht, die Verbindungen der Arbeiter auf jede Weise zu verhindern, und sie erlangten auch thatsächlich eine ganze Reihe zum Teil höchst drakonischer Gesetze zur Unterdrückung der Arbeiterkoalitionen. Man nennt diese Gesetze in England die »Combination Laws«, welche auf Petitionen der Arbeitgeber hin im Jahre 1800 durch ein Gesetz <sup>3)</sup> Georg III. ihren Abschluss

1) Vergl. Held a. a. O. S. 26 ff.      2) 20 Geo II c 19 § 2 und § 4.

3) 40 Geo III. 1-6.



fanden. Dieses Gesetz verbietet jede Art von Arbeiterkoalitionen. Nach demselben werden alle Arbeiter, welche sich vereinigen, um auf diese Weise höhere Löhne, kürzere Arbeitszeit etc. zu erlangen oder irgendwelche Kontrolle über die Arbeitgeber auszuüben, mit Gefängnis bestraft. In gleicher Weise ist es verboten, durch Geldspenden, Ueberredung, Bitten, Einschüchterung oder andere Mittel zu verhindern oder zu hindern den Versuch zu machen, dass ein Arbeitsloser in Arbeit trete, ein beschäftigter Arbeiter in Arbeit bleibe oder ein Arbeitgeber seine Arbeiter in der ihm passenden Weise beschäftige<sup>1)</sup>. Auch wurde ihm Jahre 1823 das Kontraktbruchverbot<sup>2)</sup> wiederholt und Zuwiderhandelnden eine Gefängnisstrafe bis zu 3 Monaten angedroht.

Indessen die gegen die Arbeiterkoalitionen getroffenen Massregeln hinderten nicht, dass zahlreiche Vereinigungen sich bildeten und mit grosser Energie und Zähigkeit behaupteten. Schon um die Mitte des 18. Jahrhunderts, als die Entwicklung des Maschinenbetriebs, die Verbesserungen der Technik und die Ansammlung von grossen Kapitalien die Bedeutung des Grossbetriebs immer mehr steigerten, und die Unternehmer die Bestimmungen der Elisabethakte, die den Arbeitern doch immerhin einigen Schutz gewährte, thatsächlich gar nicht mehr beachteten, suchten die Arbeiterverbände durch zahlreiche Strikes, Zerstörungen von Geräten, Gebäuden und Misshandlungen der Arbeitgeber die letzteren zur Gewährung besserer Arbeitsbedingungen zu zwingen. Diese Zustände dauerten das ganze Jahrhundert hindurch. Obwohl die Staatsregierung sich eifrig bemühte, für die Durchführung der Koalitionsverbote zu sorgen, so bestanden die Arbeiter-

---

1) Vergl. darüber besonders v. Schulze-Gaevernitz a. a. O. Bd. II, S. 225 ff.

2) 4 Geo IV c. 34 § 3.



verbindungen doch nach wie vor weiter. Waren sie früher öffentlich gewesen, so bestanden sie jetzt im geheimen fort und dehnten sich trotz aller Wachsamkeit, die von seiten der Obrigkeit geübt wurde, über ganz England aus. Immer wilder wurde der Klassenhass der Arbeiter gegen die gesetzgebenden und besitzenden Klassen, und die Kämpfe, welche gegen das Kapital geführt wurden, nahmen einen immer gewaltsameren Charakter an. Weit günstiger lagen die Verhältnisse da, wo die Arbeitgeber freiwillig auf die Bekämpfung der Arbeiterkoalitionen verzichteten und sich gütlich mit denselben zu einigen suchten. Die Folge davon war, dass auch die Behörden allmählich dazu übergingen, von einer Unterdrückung der Koalitionen abzusehen, und von dem Recht, gegen dieselben einzuschreiten, keinen Gebrauch machten. Dazu kam, dass man 1814 die Gewerbefreiheit einführte, die Elisabethakte formell aufhob und somit auch dem Arbeiter selbst die freie Verfügung über seine Arbeitskraft überliess. Das notwendige Korrelat zu einer solchen Massregel, das allein die Arbeiter vor Ausbeutung zu schützen imstande gewesen wäre, würde die gleichzeitige Gewährung der Koalitionsfreiheit gewesen sein. Aber noch mehrere Jahre sollten vergehen, bis man sich zur Aufhebung der Koalitionsverbote entschloss; die Arbeiter als gleichberechtigte Partei aufzufassen lag der öffentlichen Meinung noch immer fern. Erst als man sich von der vollständigen Unwirksamkeit des Verbotes überzeugt hatte, erst als man gesehen hatte, dass dasselbe das Uebel, welches es hatte verhindern sollen, bedeutend verschärft hatte, und dass es auch den Arbeitgebern, wo es angewendet war, meist mehr Schaden als Nutzen gebracht hatte, entschloss man sich im Jahre 1824, die Koalitionsverbote durch ein Gesetz<sup>1)</sup> aufzuheben; auch die bis dahin

1) 5 Geo IV c. 95.



gegen die Arbeiter bestehenden Strafbestimmungen des Gemeinen Rechts wurden beseitigt, und somit auch der Vertragsbruch für straffrei erklärt. Nur aus Gründen der öffentlichen Sicherheit behielt man die Bestrafung eines Zwangs oder Zwangsversuchs gegen Lohn- oder Fabrikarbeiter zur Arbeitseinstellung, überhaupt Anwendung von Gewalt gegen die Person oder das Eigentum, Drohungen, Einschüchterung oder Verhinderung anderer Personen, um sie zu nötigen, einer Arbeiterverbindung oder einem gemeinsamen Fonds beizutreten, bei und drohte Zuwiderhandelnden eine Gefängnisstrafe bis zu 3 Monaten an.

Sehr bald nach Erlass des Gesetzes indessen brachen wieder grössere Unruhen aus, und umfassende Strikes wurden ins Werk gesetzt, so dass die Agitation für Wiedereinführung der Koalitionsverbote in den Kreisen der Arbeitgeber bald wieder eine sehr bedeutende wurde. Und so ging die Regierung schon im Jahr 1825 dazu über, die Arbeiterverbindungen bedeutenden Einschränkungen zu unterwerfen. Das Gesetz von 1824 wurde formell aufgehoben und den Arbeitern nur für den Fall Vereinigungen erlaubt, dass sie allein zu dem Zweck zusammenkämen, um über die Löhne zu beraten und zu beschliessen, welche die in den Versammlungen anwesenden Personen für ihre Arbeit fordern sollten; auch wurden ähnliche Verabredungen über die Arbeitszeit gestattet. Dagegen wurde jeder Versuch, andere zur Arbeitseinstellung zu verleiten, schlechthin für strafbar erklärt; auch wurde die Ausübung jeden Zwanges gegen die Unternehmer verboten. Die angedrohte Strafe war Gefängnis bis zu 3 Monaten und wurde auf dem Wege eines ausserordentlichen Verfahrens von den Friedensrichtern erkannt. Ausserdem trat mit der Aufhebung des Gesetzes von 1824 das gemeine Strafrecht



und somit auch die Bestrafung des Kontraktbruchs wieder in Kraft <sup>1)</sup>).

Eine Erleichterung bringt dann erst wieder ein Gesetz <sup>2)</sup> aus dem Jahr 1859, welches die damals bestehenden Bestimmungen dahin abändert, dass eine bloße Verabredung mit anderen über Feststellung der Lohnsätze und ein blosses Zureden ohne Drohung und Einschüchterung nicht straffällig sein sollte.

Erst das Gesetz von 1871 erkennt die Arbeitervereine als eine dem sozialen Frieden nützliche Einrichtung an und gewährt ihnen unter der Bedingung, dass sie ihre Statuten vorlegen und sich registrieren lassen, die Rechte einer juristischen Persönlichkeit; zu diesen Vorteilen kommen durch das Gesetz von 1876 noch andere hinzu, welches den Vereinen gewisse Erleichterungen in Bezug auf die Vermögensverwaltung gewährt.

Hinsichtlich des Kontraktbruchs suchte eine neue Regelung des Verhältnisses des Arbeiters zum Unternehmer ein Gesetz im Jahre 1867, die Master and Servant Act <sup>3)</sup>, herbeizuführen. Sie bezieht sich auf alle Streitigkeiten über Erfüllung von Dienstverträgen, verweigerten Dienstantritt, willkürliche Entfernung aus dem Dienst, kurz auf alle Streitigkeiten über die gegenseitigen Rechte und Pflichten. Den Friedensrichtern, denen die Sache zur Entscheidung unterbreitet werden muss, wird durch das Gesetz das alternative Recht beigelegt, auf Kontrakterfüllung oder Schadenersatz oder Geldbusse bis zu 20 £ oder Gefängnis bis zu 3 Monaten zu erkennen. Eine Verurteilung zu Geldleistungen kann im Falle der Nichtzahlung in Gefängnisstrafe bis zu 3 Monaten verwandelt werden.

1) Vergl. v. Schulze-Gaevernitz a. a. O. S. 230—238.

2) 22 Vict. c. 34.

3) 30 et 31 Vict. c. 141.



Neben diesem polizeilichen Verfahren blieb indessen den Beschädigten der ordentliche Civilprozess wegen der Ansprüche *ex contractu* vorbehalten; auch konnte wegen Verletzung der Person oder des Vermögens der Weg des ordentlichen Kriminalverfahrens betreten werden.

Diese Bestimmungen riefen lebhaftes Unzufriedenheit unter der englischen Arbeiterschaft hervor. Denn in sehr vielen Fällen gestaltete sich der Urteilsspruch so, dass der Unternehmer von der Geld-, der Arbeiter von der Gefängnisstrafe getroffen wurde. Man verlangte dringend nach der Beseitigung dieses Rechtszustandes. Eine Erleichterung brachte schon die im Jahr 1872 verkündete *Master and Workmen Act*. Nach diesem Gesetze können Arbeitgeber und Arbeiter dahin miteinander übereinkommen, dass beide Teile eintretenden Falls auf die Anrufung der Gerichte verzichten und die Entscheidung einem aus mehreren Personen bestehenden Schiedsgericht übertragen wollen. Dieses sollte den Streit schlichten und die kontraktlich vorgesehene Geldstrafe festsetzen. Allein noch immer bestand die Möglichkeit fort, dass Kontraktbrüche nicht nur Entschädigung, sondern auch Strafen nach sich ziehen konnten. Immer dringender verlangte man nach einer klaren Abgrenzung zwischen den Fällen, in welchen einfache Entschädigung und solchen, in denen Strafe die Rechtsfolge des Kontraktbruchs sei. Diesem Wunsche trugen die Gesetze des Jahres 1875 Rechnung, die *Employers and Workmen Act* und die *Conspiracy and Protection of Property Act*. Während das erstere dieser beiden Gesetze den Grundsatz aufstellt, der Arbeitskontraktbruch sei kein Vergehen, sondern verpflichte lediglich zur Entschädigung des verletzten Kontrahenten, und bezüglich der Jurisdiktion einige Bestimmungen trifft, grenzt das andere in klarer Weise die Fälle ab, in denen der Vertragsbruch ein Vergehen sein soll, und gibt die dies-



bezüglichen Strafbestimmungen<sup>1)</sup>. Die kriminelle Verfolgung des Kontraktbruches ist demnach auf die schwersten Fälle beschränkt und tritt nur dann ein, wenn die Handlung in vorbedachter und böswilliger Weise geschehen ist, und der Kontraktbrüchige davon Kenntnis oder doch zu der Annahme hinreichenden Grund gehabt hat, dass er wahrscheinlich durch sein Verhalten Menschenleben gefährden, Menschen ernstlichen Körperschaden zufügen oder wertvolle Vermögensobjekte, gleichviel, ob beweglicher oder unbeweglicher Art, der Zerstörung oder ernstlichem Schaden aussetzen würde. Ob es um einen Einzel- oder Massenkonztraktbruch sich handelt, macht dabei keinen Unterschied. Besonders gedenkt das Gesetz der bei Gas- und Wasserleitungsunternehmungen angestellten Personen. Bei diesen tritt eine Bestrafung des Kontraktbruchs schon dann ein, wenn ihnen bekannt ist oder sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass infolge ihrer Handlungsweise die Bewohner des Ortes entweder ganz oder doch in erheblicher Weise der Gas- oder Wasserzufuhr beraubt werden würden. Voraussetzung ist indessen auch in diesem Falle, dass der Kontraktbrüchige in vorbedachter und böswilliger Weise gehandelt hat. Bezügliche Warnungen sind mittelst Anschlags in den Arbeitsräumen an das in derartigen Anstalten beschäftigte Personal zu richten. Die Strafe, welche das Gesetz für diese ausdrücklich namhaft gemachten Fälle bestimmt, ist Geldbusse bis zu 20 £ oder Gefängnisstrafe bis zu 3 Monaten; letztere kann eventuell durch Zwangsarbeit verschärft werden. Die gleiche Strafe trifft den Arbeitgeber, der einer rechtlichen Verpflichtung, seinem Arbeiter oder Lehrling Nahrung, Kleidung, Wohnung oder ärztliche Hilfe zu schaffen, absichtlich oder ohne rechtlich zulässige Ent-

1) Vergl. darüber besonders v. Bojanowsky, Unternehmer und Arbeiter nach englischem Recht. Stuttgart 1877. S. 63—71.



schuldigung nachzukommen unterlässt, wenn dadurch die Gesundheit des Arbeiters oder des Lehrlings wesentlichen Schaden genommen hat oder einem solchen ausgesetzt war.

Für alle anderen nicht vom Gesetz ausdrücklich erwähnten Fälle des Kontraktbruchs tritt an die Stelle der bisherigen polizeilichen Bestrafung Schadenersatz, der bei dem Civilgericht der Grafschaft einzuklagen ist.

### 3. Frankreich<sup>1)</sup>.

In Frankreich wurde 1791 unter dem Einfluss der individualistisch-physiokratischen Lehre eine fast unbeschränkte Gewerbefreiheit eingeführt, aber es wurde zugleich (Gesetz vom 14.—17. Juni 1791) den Unternehmern wie Arbeitern die Koalition und die gewerbliche Association verboten.

»Der volkswirtschaftliche Prozess sollte nur auf der isolierten Aktion der Individuen beruhen und die Konkurrenz demnach nur eine individualisierte sein«<sup>2)</sup>.

Das Koalitionsverbot bestand formell zu Recht bis 1864, wurde aber in sehr ungleicher Weise gegen Unternehmer und Arbeiter durchgeführt. Der Hauptzweck des Gesetzes von 1791 war das Verbot der Arbeiterkoalition; dass zugleich ein Verbot auch gegen die Unternehmer erging, geschah nur, um formell das Gleichheitsprinzip nicht zu verletzen. Und wenn auch das Gesetz damit begründet wurde, dass es die

---

1) Vergl. darüber Levasseur, *Histoire des classes ouvrières en France depuis la conquête de Jules César jusqu'à la revolution*. 2 tom. Paris 1859. — Levasseur, *Histoire des classes ouvrières en France depuis 1789 jusqu'à nos jours*. Paris 1867. — Lexis, *Gewerkvereine und Unternehmerverbände in Frankreich*. Leipzig 1879. — Schönberg, *Hdbch. d. polit. Oekonomie*. 2. Aufl. Bd. II, Abh. XVIII, S. 468—480. — Schönberg, *Besprechung des Lexis'schen Werkes in Hildebrand-Conrads Jahrbüchern*. N. F. I. 1880, S. 434—446. — von Stettler, *Die Koalitionsfreiheit*. München 1872.

2) Lexis a. a. O. S. II.



Konsequenz des neuen Rechtsprinzips der Freiheit der Arbeit sei, so war der eigentliche Grund doch der, die Unternehmer gegen Arbeiterkoalitionen zu schützen und gemeingefährliche Ausschreitungen koalierter Arbeiter zu verhindern. Solche waren auch der direkte Anlass für die Entstehung des Gesetzes<sup>1)</sup>. Schon 1789 hatten zahlreiche gemeinsame Arbeitseinstellungen von Arbeitern stattgefunden, deren Forderungen das Mass des Berechtigten überschritten. Die damals noch bestehenden Koalitionsverbote wurden ebensowenig wie viele andere gesetzliche Bestimmungen in der Revolutionszeit beachtet. Unruhen und Strassentumulte kamen hinzu und nahmen besonders in Paris im Frühjahr 1791 eine gefährliche Ausdehnung an. Die Arbeiterkoalitionen liessen sich grosse Exzesse zu Schulden kommen; man übte Gewalt gegen die Minderheit, welche sich den Beschlüssen der Majorität nicht fügte, und es entstanden bald so unerträgliche Zustände, dass aus der Mitte der Arbeiter selbst der Wunsch nach der obrigkeitlichen Auflösung der Koalitionen laut wurde. Die Regierung wagte nicht oder hielt es nicht für nötig, durch energische Massregeln die Ordnung wiederherzustellen. Der Maire von Paris suchte am 22. April 1791, aber vergebens, durch einen Aufruf an die feiernden Arbeitermassen dieselben zu beruhigen und zur Wiederaufnahme der Arbeit zu veranlassen. Darauf erklärte die Kommune am 4. Mai die Beschlüsse der Arbeiter betreffs der Arbeitseinstellungen für konstitutionswidrig und drohte bei etwaigen Aufläufen und Gewaltthätigkeiten mit Verhaftung der Schuldigen. Es wurde zugleich den Arbeitern verboten, Minimalarbeitslöhne festzusetzen; der Preis der Arbeit sollte durch freien Vertrag zwischen Arbeiter und Unternehmer bestimmt werden. Aber, als auch diese Massregel wirkungslos blieb, im Gegenteil neue Unruhen ausbrachen,

1) Vergl. auch Lexis a. a. O. S. II.



und weitere Verhandlungen mit den Arbeitern resultatlos verliefen, wandte sich die Munizipalität um Abhilfe an die Nationalversammlung gegen die Koalitionsfreiheit, welche die öffentliche Ordnung vernichte, und die Nationalversammlung erliess dann das Gesetz von 1791, welches alle professionellen Vereinigungen verbot (Art. 1. 2) und zugleich (Art. 4 ff.) die Koalition als Delikt erklärte und mit Geld- und Gefängnisstrafen bedrohte.

Urheber, Führer und Anstifter einer einfachen Koalition sollten mit einer Geldstrafe bis zu 500 Frs. und mit einjähriger Suspension ihrer politischen Rechte bestraft werden. Wenn jedoch in den Beschlüssen der Verbundenen Drohungen gegen Unternehmer oder andere Arbeiter vorkämen, so sollte die Urheber oder Unterzeichner eine Geldbusse von 1000 Frs. und 3 Monate Gefängnis treffen.

Das Gesetz vom 28. September — 6. Oktober 1791, der sog. code rural, dehnte das Koalitionsverbot auch auf die ländlichen Arbeitgeber, sowie die Tagelöhner und Dienstboten derselben aus; es droht jedoch nur gelinde Geldstrafen und Polizeihaft, die auf dem Lande höchstens 3 Tage dauern konnte, an.

Die gesetzlichen Bestimmungen wurden anfangs nur lax gehandhabt, aber schon unter dem Direktorium <sup>1)</sup> ging man schärfer gegen die Arbeiterkoalitionen vor. Die Verwaltungsbehörden legten sich die diskretionäre Gewalt bei, Vereine bald aufzulösen, bald zu dulden, und während den Unternehmern gegenüber meist Nachsicht geübt wurde, wurde gegen die Arbeiter das Koalitionsverbot mit aller Strenge durchgeführt. Eine Direktorialverordnung vom 16. fructidor IV (2. September 1796) verschärfte die Bestimmungen gegen die in den Papierfabriken beschäftigten Arbeiter, welche den unruhigsten

1) Vergl. Lexis a. a. O. S. 16.



Teil der damaligen Arbeiterschaft bildeten. Es wurde unter anderem verordnet, dass sie nur, wenn sie dem bisherigen Arbeitgeber vor zwei Zeugen vier Dekaden vorher gekündigt hatten, zu einem andren Arbeitgeber übergehen durften, und Zuwiderhandelnde mit 100 Livres »payables par corps« <sup>1)</sup> bestraft werden, auch Unternehmer, welche einen nicht regelrecht entlassenen Arbeiter annähmen, eine Geldstrafe von 300 Livres zahlen sollten.

Unter dem Konsulat trat die gewerbepolizeiliche Reaktion noch deutlicher hervor, und im Zusammenhange mit derselben wurde auch das Koalitionsverbot durch das Gesetz vom 22 Germinal XI (12. April 1803) erheblich verschärft. Alle Arbeiter, die sich an einer Koalition beteiligten, sollten, sofern ein Versuch oder Anfang der Ausführung vorläge, mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bestraft werden. Den Unternehmern, welche sich vereinigen, um den Lohn herabzudrücken, wird eine Geldstrafe von 100—300 Frs. und unter Umständen Gefängnisstrafe bis zu 1 Monat angedroht.

Diese Bestimmungen wurden 1810 durch die noch schärferen Artikel 414—416 des Code pénal ersetzt <sup>2)</sup>. Für die Ar-

1) Lexis a. a. O. S. 17.

2) Art. 414. Toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers, tendant à forcer injustement et abusivement l'abaissement des salaires, suivie d'une tentative ou d'un commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement de six jours à un mois, et d'une amende de deux cents francs à trois mille francs.

Art. 415. Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après de certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement d'un mois au moins et de trois mois au plus. — Les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux ans à cinq ans.

Art. 416. Seront aussi punis de la peine portée par l'article précédent et d'après les mêmes distinctions, les ouvriers qui auront prononcé des amendes, des défenses, des interdictions ou toutes proscriptions sous le nom de damnations



beiterkoalitionen wurde als Strafminimum ein Monat Gefängnis festgesetzt. Während die obere Grenze für die einfachen Teilnehmer 3 Monate blieb, wurde Führern und Anstiftern dagegen eine Gefängnisstrafe von 2—5 Jahren und ausserdem unter Umständen noch Polizeiaufsicht von 2—5 Jahren angedroht. Die Koalition der Unternehmer sollte nur strafbar sein, wenn diese sich »ungerechte oder missbräuchliche« Erniedrigung des Lohnes zum Ziel gesetzt hätten; die Strafen waren in diesem Falle Gefängnis von 6 Tagen bis zu 1 Monat und Geldbusse von 200 bis 3000 Frs.

Diese Gesetzgebung, durch welche jeder gemeinsame Kontraktbruch unter Strafe gestellt war, bestand bis zum Jahr 1848 unverändert fort. Eine Aenderung brachte erst das Gesetz vom 27. November 1849, welches dem Wortlaut nach die völlige Gleichheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer herstellte, zugleich aber die Strafe der einfachen Teilnahme auf 6 Tage bis 3 Monate Gefängnis und 16—3000 Frs. Geldbusse herabsetzte.

Nichtsdestoweniger nahm die Zahl der Koalitionen immer mehr zu und bereitete der Regierung und den Gerichten grosse Verlegenheit, da sich dieselben nicht in der Lage sahen, die Koalitionen zu unterdrücken, und dem Gesetze Geltung zu verschaffen. Diese unerquicklichen Zustände dauerten bis 1864 fort. In diesem Jahre endlich ergriff der Kaiser, von der öffentlichen Meinung unterstützt, selbst die Initiative. Die Kammern sträubten sich zwar gegen die Koalitionsfreiheit; aber der Kaiser trat persönlich für dieselbe ein, zunächst dadurch, dass er den auf Grund der früheren Koalitions Gesetze Verurteilten

---

et sous quelque qualification que ce puisse être, soit contre les directeurs d'ateliers et entrepreneurs d'ouvrages, soit contre les autres. — Dans le cas du présent article et dans celui du précédent, les chefs ou moteurs du délit pourront, après l'expiration de leur peine, être mis sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus.



durch das Mittel der Begnadigung ihre Strafen erliess. Nach langen Debatten kam endlich das Gesetz vom 25. Mai 1864 zu Stande, welches die einfachen Koalitionen von Arbeitern und Arbeitgebern im Prinzip gestattete; Strafe sollte nur eintreten, wenn vom Gesetze ausdrücklich für strafbar erklärte Mittel bei den Koalitionen angewendet würden. Die Artikel 414—416 des code pénal wurden aufgehoben und an deren Stelle traten folgende Bestimmungen: mit einer Gefängnisstrafe von 6 Tagen bis zu 3 Jahren und mit einer Geldbusse von 16 bis zu 3000 Frs. oder mit einer dieser Strafen sollte belegt werden, wer durch Gewalt, Thätlichkeiten, Drohungen oder betrügliche Kunstgriffe eine Einstellung der Arbeit herbeigeführt, unterhalten oder doch versucht hätte, eine solche herbeizuführen oder zu unterhalten, um eine Erhöhung oder Erniedrigung der Löhne zu erzwingen, oder um die freie Ausübung der Industrie oder der Arbeit zu beeinträchtigen (Art. 414). Wenn die in vorstehendem Artikel mit Strafe bedrohten Handlungen gemeinschaftlich auf Grund eines verabredeten Planes begangen würden, so sollten die Schuldigen ausserdem noch mittelst richterlichen Urteils 2—5 Jahre unter Polizei-Aufsicht gestellt werden können (Art. 415). Gefängnis von 6 Tagen bis zu drei Monaten und Geldstrafe von 16—300 Frs. oder eine dieser Strafen wurde auf diejenigen Verletzungen der Freiheit der Industrie oder der Arbeit gesetzt, welche von Unternehmern oder Arbeitern durch planmässig verabredete Geldstrafen, Verbot oder Verrufs-Erklärungen begangen würden (Art. 416).

Obwohl die Koalition jetzt aus der Reihe der strafbaren Vergehen gestrichen war, so stiess die Ausübung des neu erlangten Rechtes doch mitunter noch auf erhebliche und vielfach unüberwindliche Schwierigkeiten. Die Regierung hatte es durch eine strenge, noch immer in Kraft stehende Vereins- und Ver-



sammlungsgesetzgebung in der Hand, gegen jede Koalition, wenn sie es für gut hielt, einzuschreiten.

Schon der aus dem ersten Kaiserreich stammende Art. 291 des Code pénal hatte für jede Vereinigung von mehr als 20 Personen, die sich täglich oder an bestimmten Tagen versammeln wollten, die Genehmigung der Regierung gefordert; dieser stand das Recht zu, Bedingungen zu stellen, denen der Verein sich unterwerfen musste. Diese Bestimmungen wurden von der Juli-Monarchie noch verschärft. Durch das Gesetz vom 10. April 1834 wurden dieselben auch auf diejenigen Associationen ausgedehnt, die gesonderte Abteilungen von weniger als 20 Personen bildeten und sich nicht an bestimmten Tagen versammelten. Eine noch weiter gehende Beschränkung erlitt das Versammlungsrecht durch das Dekret vom 25. März 1852, welches alle öffentlichen Versammlungen einfach unter die Artikel 291—294 des Code pénal und das Gesetz von 1834 stellte. Das im Jahr 1864 gewährte Recht der Koalitionsfreiheit war also für die Arbeiter vollständig illusorisch, während die Unternehmer allenfalls im Wege schriftlicher Abmachungen von demselben Gebrauch machen konnten.

Eine, wenn auch nur ganz geringe Besserung brachte das Gesetz vom 8. Juni 1868. Es gewährte der Regierung noch immer die Möglichkeit, gegen Arbeiterkoalitionen und gemeinsame Arbeitseinstellungen, die ohne öffentliche Versammlungen nicht ausführbar sind, vorzugehen. Denn, wenn es auch an die Stelle der obrigkeitlichen Autorisation die bloße Beaufsichtigung der öffentlichen Versammlungen setzte, so galten diese milderen Bestimmungen doch nicht für die Versammlungen, die sich mit religiösen und politischen Dingen befassten. Die Behandlung wirtschaftlicher Fragen war zwar gestattet; da indessen eine strenge Scheidung zwischen politischen und wirtschaftlichen Dingen nicht immer scharf durch-



zuführen ist, so behielt die Regierung auch fernerhin die vollkommene Freiheit, in jedem einzelnen Falle nach ihrem Gutdünken zu verfahren. Sie hatte das Recht, in jede Versammlung einen Beamten zu schicken, der dieselbe auflösen musste, wenn sie von dem angekündigten Thema abwich, so dass auf diese Weise der Gebrauch des Koalitionsrechts doch sehr bedeutenden Beschränkungen unterlag.

Erst das Gesetz vom 21. März 1884 hob das Gesetz vom 14.--17. Juni 1791 und den Art. 414 des Code pénal förmlich auf und gab die Gründung von gewerblichen Associationen mit geringen Einschränkungen frei <sup>1)</sup>. Dieselben waren nur verpflichtet, ihre Statuten einzureichen und die Namen der Mitglieder und Vorsteher anzugeben. Hatten sie diese Bedingungen erfüllt, so erhielten sie das Recht einer juristischen Person.

Hinsichtlich des Einzelkontraktbruchs finden sich in der französischen Gesetzgebung keine Bestimmungen. Nur der willkürlichen Auflösung des Lehrlingsvertrags glaubte man im Interesse der technischen Ausbildung der gewerblichen Hilfsarbeiter entgegenarbeiten zu sollen. Das Gesetz vom 22. germinal XI (12. April 1803) schränkte den freien Abschluss des Lehrlingsvertrags in soweit ein, als es bestimmte, in welchen Fällen der Lehrvertrag von der einen oder andern Seite aufgelöst werden dürfe, ferner, dass der Meister dem Lehrling nach Beendigung der vertragsmässig festgesetzten Lehrzeit ein Entlassungszeugnis zu geben habe, und kein Meister den Lehrling eines andern ohne einen solchen Schein annehmen dürfe. Eine weitere Regelung erfolgte durch das Gesetz vom 22. Februar 1851. Dadurch, dass es Bestimmungen traf, vermöge deren die Beweiskraft nur mündlich geschlossener Ver-

<sup>1)</sup> Vergl. darüber M. Block, Dictionnaire de l'administration française. Suppl. ann. 1885. Art. Syndicats professionnels.



träge verringert wurde, suchte es auf die Schriftlichkeit des Lehrlingsvertrags hinzuwirken, ohne dieselbe geradezu obligatorisch zu machen. Ausserdem regelte es die Pflichten und Rechte beider Teile gegeneinander, setzte von neuem die Fälle fest, in denen teils ipse iure, teils einseitig die Auflösung des Kontrakts statthaft sein sollte, und machte die Arbeitgeber, welche Lehrlinge ihren Meistern abwendig machten, um sie zu beschäftigen, für die dem geschädigten Meister civilgesetzlich zuerkannte Entschädigung haftbar.

#### 4. Oesterreich. <sup>1)</sup>

Die ältere österreichische Gesetzgebung entspricht der in anderen deutschen Staaten. Das Strafgesetz vom Jahre 1852, sowie die Gewerbeordnung vom Jahre 1859 hielten das Koalitionsverbot aufrecht, wenn auch das Strafmass gegen früher bedeutend herabgesetzt wurde; man hielt jetzt Arreststrafen für genügend, um die Einhaltung der diesbezüglichen Bestimmungen zu gewährleisten. Die Verhältnisse zwischen den Arbeitgebern und ihrem Hilfspersonal sollten zwar nach den Grundsätzen des freien Vertrags geregelt werden, aber trotzdem hat man es nicht unterlassen, gegen den Bruch des auf freien privatrechtlichen Grundlagen ruhenden Arbeitskontrakts strafrechtliche Massregeln zu treffen; Gehilfen und Lehrlinge, welche ihre Dienstgeber ohne gesetzlichen Grund verlassen, sollen auf Antrag zwangsweise zurückgeführt werden können und müssen ausserdem den durch ihren Vertragsbruch verursachten Schaden ersetzen. Ueberdies bestimmt das Gesetz, dass ein solcher Geselle angemessen zu bestrafen ist. Ein Meister,

---

<sup>1)</sup> Vergl. darüber: Schönberg, Hdbch. der pol. Oekonomie. 2. Aufl. 1885. Bd. II Abh. XVIII. S. 481—491. Kopetz, allgem. österr. Gewerbege-  
setzkunde. 2 Bde. 1828. L. Verkauf, Die Arbeiterschutzgesetzgebung in  
Oesterreich, in Hildebrands Jahrb. 1889 S. 194—215 und 535—564.



der wissentlich einen entwichenen Lehrling in Arbeit nimmt, macht sich strafbar und hat mit dem letzteren dem vorigen Lehrherrn für den ihm durch die Entweichung des Lehrlings erwachsenen Schaden zu haften. Einen noch gehässigeren Charakter gewinnen diese Bestimmungen <sup>1)</sup> dadurch, dass das Gesetz ausdrücklich verordnete, dass gegen Gewerbetreibende, die sich einer Uebertretung der Gewerbeordnung schuldig machten, in der Regel Geldstrafen, gegen Gesellen und Lehrlinge aber Arreststrafen zu verhängen seien.

Erst das Gesetz vom 7. April 1870 hat das Prinzip der Koalitionsfreiheit anerkannt. Indessen wird den Verabredungen von Arbeitern und Arbeitgebern, welche die Erreichung günstigerer resp. ungünstigerer Arbeitsbedingungen durch Arbeitseinstellungen bzw. Aussperrungen herbeizuführen bezwecken, jede rechtliche Wirkung abgesprochen. Wer Arbeiter oder Arbeitgeber an der Ausführung ihres freien Entschlusses, Arbeit zu nehmen oder zu geben, durch Mittel der Einschüchterung oder Gewalt hindert oder zu hindern versucht, unterliegt einer Gefängnisstrafe von 8 Tagen bis zu 3 Monaten.

Die gegen den Kontraktbruch gerichteten strafrechtlichen Massregeln wurden indessen beibehalten und auch durch das Gesetz vom 8. März 1885 erneuert.

Die Strafen sind Verweis, Geldstrafe bis zu 400 fl. oder Arrest bis zu 3 Monaten.

##### 5. Die deutschen Einzelstaaten im 19. Jahrhundert.

In Preussen <sup>2)</sup> drohte das allgemeine Landrecht <sup>3)</sup>, welches im Jahre 1794 in Geltung trat, den Gesellen, welche an

1) Oesterreichisches Gewerbegesetz von 1859 §§ 80, 99, 101, 135.

2) Vergl. darüber Mascher, Das Deutsche Gewerbewesen. Potsdam 1866. von Rönne, Die Gewerbepolizei des Preussischen Staates. 2. Bd. Breslau 1851. v. Viebahn, Statistik des zollvereinten und nördlichen Deutschlands. Berlin 1858. Die Preuss. Gesetzsammlungen von 1806—1869.

3) II. Teil, Achter Titel §§ 359—362.



den nach den Gesetzen des Staats zur Arbeit bestimmten Tagen sich derselben entzögen, eine dreitägige Gefängnisstrafe bei Wasser und Brot an. Im Wiederholungsfalle sollte die Strafe auf 14 Tage erhöht werden, bei hartnäckiger Fortsetzung dieses Missbrauchs 4wöchentliche Zuchthausstrafe und Entziehung des Lehrbriefs eintreten. Letzteren sollte der Geselle nicht eher wieder zurückerhalten, als bis er nach verbüßter Strafe Besserung gelobt, und die Obrigkeit sich von der Aufrichtigkeit dieses Gelöbnisses überzeugt hätte. Jeder Meister aber, dessen Gesellen sich der Arbeit entzögen, sollte bei 1—3 Thaler Strafe verpflichtet sein, der Obrigkeit davon Anzeige zu machen. Hinsichtlich des Lehrlingsvertragsbruchs trifft das allgemeine Landrecht <sup>1)</sup> folgende Bestimmungen: Wenn der Lehrling aus anderen als den gesetzlichen, ausdrücklich angegebenen Gründen aus der Lehre entläuft, so muss dem Meister das Lehrgeld für das ganze noch laufende Jahr bezahlt, und er ausserdem wegen des durch den Kontraktbruch des Lehrlings oder die Kosten bei der Annahme eines anderen etwa entstandenen Nachteils schadlos gehalten werden. Wenn ein kontraktbrüchiger Lehrling wiederum einem Meister zur Ausbildung übergeben wird, so muss er auf dessen Verlangen die Lehrjahre von neuem beginnen.

Auch der Bruch des Schiffsmannsvertrags wurde mit empfindlichen Strafen belegt <sup>2)</sup>. Ein Schiffsmann, der mit der empfangenen Heuer entliefe oder sich verborgen hielte, um sich dem übernommenen Dienste zu entziehen, sollte als Dieb angesehen und als solcher bestraft werden. Wenn ein Schiffsmann vor Vollendung der Reise eigenmächtig aus dem Dienste austrat, so konnte er zu dessen Fortsetzung durch Zwangsmittel angehalten werden. Wollte jedoch der Schiffsherr den Vertrags-

1) II. 8, §§ 308. 309.

2) Allgem. Landrecht II. 8, §§ 1542 ff.



brüchigen nicht wieder annehmen, so musste der letztere alles, was er an Handgeld und Heuer bereits empfangen hatte, zurückgeben und konnte ausserdem noch mit einer nach den Umständen zu bemessenden Leibesstrafe belegt werden.

Hinsichtlich des Vertragsbruchs des häuslichen Gesindes hatte das allgemeine Landrecht keine Strafbestimmungen getroffen <sup>1)</sup>. Weigerte sich indessen das Gesinde, den Dienst zu der vertragsmässig festgesetzten Zeit anzutreten, oder verliess es vor Ablauf der Dienstzeit ohne rechtlich gültigen Grund den Dienst, so konnte es durch Zwangsmittel von der Obrigkeit zu der Erfüllung der übernommenen Verpflichtungen angehalten werden.

War das Gesinde durch sein kontraktwidriges Verhalten die Veranlassung, dass der Herrschaft durch Annahme eines anderen Dienstboten an Stelle des Vertragsbrüchigen grössere Kosten erwuchsen, so war es diesen Schaden zu ersetzen und ausserdem das Mietgeld zurückzugeben verpflichtet.

Eine Aenderung dieser Rechtsverhältnisse brachte die Gesindeordnung vom 8. Nov. 1810, welche nach Aufhebung der Gutsunterthänigkeit auch das ländliche Gesinde mit umfasste.

Diese fügte zu den schon vom allgemeinen Landrecht gegen die vertragsbrüchigen Dienstboten angeordneten Rechtsfolgen noch eine Strafe hinzu, die nach Massgabe der Verschuldung in einer Geldbusse von 2—10 Thalern bestand und im Unvermögensfall durch eine verhältnismässige Gefängnisstrafe zu ersetzen war <sup>2)</sup>. Diese Bestimmungen wurden durch die Kabinettsordres vom 23. Nov. 1831 und vom 23. Sept. 1835 auf das Verhältniss der See- und Stromschiffer zu der Schiffsmannschaft ausgedehnt. In ähnlichem Sinne ordnete die für die Rheinprovinz am 19. August 1844 erlassene Gesindeord-

1) Allgem. Landrecht II, 5 §§ 51, 52, 167, 168.

2) Vergl. Gesindeordnung von 8. XI. 1810 §§ 51, 167 und 168.



nung das Verhältnis der Herrschaft zum Gesinde. Verzichtete die Herrschaft auf die Wiederaufnahme des kontraktbrüchig gewordenen Dienstboten, so traf letzteren, abgesehen von der Verpflichtung, Schadenersatz zu leisten, eine Polizeistrafe von 1—5 Thlr. Die Gesindeordnung für Vorpommern und Rügen vom 11. April 1845 drohte in demselben Falle dem Kontraktbrüchigen eine Geldstrafe von 2—10 Thlr. an, die im Unvermögensfalle in eine entsprechende Gefängnisstrafe verwandelt wurde. Das Gesetz vom 24. April 1854 machte sodann die Strafbarkeit des Dienstbotenvertragsbruchs davon unabhängig, ob die angewandten Zwangsmassregeln von Erfolg waren und die Herrschaft sich zur Wiederaufnahme des Vertragsbrüchigen bereit finden liess oder nicht; für die Verhängung der Strafe, welche Geldstrafe bis zu 5 Thlr. oder Gefängnis bis zu 3 Tagen sein konnte, war lediglich der Antrag der verletzten Dienstherrschaft erforderlich. Diese Bestimmungen fanden auch Anwendung auf Stromschiffsknechte, Instleute, sowie land- und forstwirtschaftliche Arbeiter. Versuchten die ebengenannten Arbeiter, ihre Arbeitgeber oder die Obrigkeit zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen dadurch zu bestimmen, dass sie die Einstellung der Arbeit oder Verhinderung derselben bei einem oder mehreren Arbeitgebern verabredeten oder zu einer solchen Verabredung andere aufforderten, so hatten sie eine Gefängnisstrafe bis zu einem Jahr verwirkt. Seeleute, die nach abgeschlossenem Heuervertrage von einem preussischen Handelsschiffe entliefen, um sich dem übernommenen Dienste zu entziehen, sollten nach einem Gesetz vom 20. März 1854 einer Geldstrafe bis zu 50 Thlr. oder einer Gefängnisstrafe bis zu 6 Wochen verfallen. Gesetze vom 6. Februar 1878 und vom 27. Juni 1886 führten die durch das Gesetz von 1854 in Bezug auf die Dienstboten, ländlichen Arbeiter etc. getroffenen Bestimmungen auch in Schleswig-Hol-



stein sowie in Hessen-Nassau ein. Das preussische Strafgesetzbuch von 1851 § 279 drohte dem Schiffsmann, der mit der Heuer entlief oder sich verborgen hielt, um sich dem übernommenen Dienst zu entziehen, eine Gefängnisstrafe bis zu einem Jahre an.

Durch die Gewerbeordnung vom 17. Januar 1845 wurden die bisher durch das allgemeine Landrecht geregelten Verhältnisse der Gehilfen, Gesellen und Fabrikarbeiter neu geordnet; die Bestrafung des Kontraktbruchs wurde beibehalten (§ 184), und ebenso wurden die Koalitionsverbote von neuem eingeschränkt (§§ 182. 183). Wer ohne gesetzliche Gründe eigenmächtig die Arbeit verliess, sich seinen Verrichtungen entzog, sich groben Ungehorsams oder beharrlicher Widersetzlichkeit schuldig machte, sollte mit Geldbusse bis zu 20 Thlr. oder Gefängnis bis zu 14 Tagen bestraft werden. Verabredungen zu gemeinsamer Arbeitseinstellung unterlagen einer Gefängnisstrafe bis zu einem Jahre. Die Bildung von Verbindungen unter Fabrikarbeitern, Gesellen, Gehilfen und Lehrlingen ohne polizeiliche Erlaubnis war, sofern nach den Kriminalgesetzen keine härtere Strafe eintrat, an den Anstiftern und Rädelführern mit Geldbusse bis zu 50 Thlr. und Gefängnis bis zu 4 Wochen, an den übrigen Teilnehmern mit Geldbusse bis zu 20 Thlr. oder Gefängnisstrafe bis zu 14 Tagen zu ahnden. Diese Bestimmungen galten auch für Arbeiter, welche bei Berg- und Hüttenwerken, Landstrassen, Eisenbahnen, Festungsbauten und anderen öffentlichen Anlagen beschäftigt waren. Ein Bergbaugesetz vom 21. Mai 1861 setzte ausdrücklich für gleiche Vergehen der Bergleute gleiche Strafen fest.

Auch in Bayern<sup>1)</sup> verbietet schon ein Gesetz<sup>2)</sup> von 1809 die Verbindungen von Arbeitnehmern zur Erzielung gün-

1) Vergl. darüber Kaizl, Der Kampf um Gewerbereform und Gewerbe-freiheit in Bayern von 1799—1868. Leipzig 1879. J. Pözl, Lehrbuch des Bay-



stigerer Arbeitsbedingungen, indem es bestimmt: »Handwerksgesellen oder Fabrikarbeiter verschiedener Meister oder Fabriken, welche wegen angeblicher Beschwerden wider die Obrigkeit oder ihren Herrn sich zur Einstellung der Arbeit verabreden, zu einer solchen Verabredung auffordern, oder mit solcher Verabredung drohen, sollen mit 1—6 Monaten Gefängnis oder mit körperlicher Züchtigung belegt werden.« Im Jahr 1841 wurden die Verbote der Gesellenverbindungen erneuert <sup>1)</sup>. »Jeder Handwerksgeselle, der an unerlaubten Gesellenverbindungen, Gesellengerichten, Verrufserklärungen und dergleichen Missbräuchen teilnimmt, soll nach vorgängiger Untersuchung, nach Massgabe der bestehenden Gesetze und Verordnungen, strenge bestraft, und sofort nach Abnahme des Wanderbuches oder des Reisepasses mit gebundener Reiseroute in seine Heimat verwiesen werden.« Ein Gesetz vom 17. Dezember 1853 bestimmt (§ 29), dass gegen kontraktbrüchige Gesellen neben »geeigneter Bestrafung« eine fortgesetzte Polizeiaufsicht, nach Umständen die Verweisung in die Heimat einzutreten habe, während die Rechtsfolge des Lehrlingsvertragsbruchs nur die Zahlung des bis dahin verfallenen Lehrgeldes und einer Entschädigung, die den Betrag von einem Drittel des gesamten Lehrgeldes nicht übersteigen darf, bilden soll. Eine Aenderung hinsichtlich der Behandlung kontraktbrüchiger Lehrlinge bringt das Gesetz von 1862, welches bestimmt, dass dieselben auf Ansuchen ihres Lehrherrn zwangsweise vorgeführt und zur Fortsetzung der Arbeit angehalten werden können <sup>2)</sup>. Weitere Bestimmungen in Bezug auf den Kontraktbruch finden sich im Bayerischen Strafgesetzbuche

---

rischen Verwaltungsrechts. 3. Aufl. München 1871. M. Seydel, Hdbch. des öffentlichen Rechts. Freiburg 1888. Bd. III. 295 ff.

2) Regierungsblatt S. 1295, III. Teil. § 34.

1) Regierungsblatt S. 81. 2) Vergl. Kaizl a. a. O. S. 127.



vom 10. Novbr. 1861, welches in Art. 211 kontraktbrüchigen Handwerksgesellen und Fabrikarbeitern Arreststrafe bis zu 3 Tagen bzw. Geldstrafe bis zu 10 fl. androht; dasselbe bestimmte ferner (Art. 214), dass gegen landwirtschaftliche Dienstboten, welche ohne genügenden Rechtfertigungsgrund zur Erntezeit den Dienst verliessen, auf Arreststrafe bis zu 8 Tagen erkannt werden konnte. Eine Bestrafung sollte in dessen nur dann erfolgen, wenn binnen 14 Tagen nach verübter That ein Strafantrag seitens der Dienstherrschaft oder ihres Stellvertreters gestellt worden war. Unabhängig von der Strafverfolgung stand der Polizeibehörde das Recht zu, Dienstboten, welche widerrechtlich den Antritt oder die Fortsetzung des Dienstes verweigerten, der Dienstherrschaft auf ihren Antrag zwangsweise vorzuführen.

Diese Bestimmungen gingen auch in das Polizeistrafgesetzbuch vom 26. Dezember 1871 Art. 106 und 155 über; die Strafen wurden indessen etwas verschärft. Der einfache Kontraktbruch wurde auf Antrag des Arbeitgebers mit Geldstrafe bis zu 15 Thlr. oder mit Haft bis zu 8 Tagen geahndet. Hatte jedoch eine zwangsweise Vorführung des Vertragsbrüchigen stattgefunden, und entzog sich derselbe nochmals widerrechtlich denselben Arbeitsverhältnisse, so war er mit Haft bis zu 3 Wochen zu bestrafen. Landwirtschaftliche Dienstboten und auf längere Zeit in Beschäftigung genommene Tagelöhner, welche widerrechtlich zur Ernte-, Saat- oder Ausbauzeit den Dienst verliessen, sollten mit Haft bis zu 14 Tagen bestraft werden können. Im Wiederholungsfalle trat auch bei dieser Kategorie von Arbeitern Gefängnisstrafe bis zu 3 Wochen ein.

In W ü r t t e m b e r g bestimmte die Gesindeordnung vom 27. Novbr. 1819 in § 99, dass jeder Dienstbote, der ohne ordentliche Kündigung austrete oder heimlich entweiche, auf Antrag der Herrschaft zur Verantwortung zu ziehen und mit



einer angemessenen Turmstrafe zu belegen sei. Der Vertragsbruch der Gewerbegehilfen wurde von der Württembergischen Gewerbeordnung vom 5. Mai 1828, vom 2. Septbr. 1836 und vom 22. Februar 1862 straflos gelassen. Dagegen sollte der unberechtigter Weise aus der Arbeit tretende Geselle durch geeignete Zwangsmittel zur Erfüllung der eingegangenen Verpflichtungen angehalten werden. In dem Falle, dass die Versuche, den Vertragsbrüchigen seinem Arbeitgeber wieder zuzuführen, erfolglos blieben, sollte der kontraktbrüchige Geselle für den durch die Nichterfüllung des Vertrags hervorgerufenen Schaden Ersatz leisten. Der kontraktbrüchige Lehrling sollte in diesem Falle dem Meister ausser dem für die bereits abgelaufene Zeit fälligen Lehrgeld noch eine nach den Umständen sich richtende Summe als Entschädigung zahlen, die jedoch ein Drittel des Gesamtbetrags des Lehrgeldes nicht übersteigen sollte.

Die Verabredung mehrerer, in einem Ort oder Bezirk arbeitender Gesellen zur Arbeitseinstellung in der Absicht, durch ihren gleichzeitigen Austritt die Zugestehung einer von ihnen gemachten Forderung zu erzwingen, wurde nach § 44 der Gewerbeordnung von 1828, wenn die Ausführung bereits versucht oder begonnen war, vorbehaltlich der durch sonstige konkurrierende Vergehen verwirkten Strafe, mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bestraft. Die beiden späteren Gewerbeordnungen von 1836 und 1862 haben an diesen Bestimmungen festgehalten, wenn die letztere auch die Strafe auf Gefängnis bis zu 4 Wochen, bzw. Geldstrafe bis zu 30 Gulden herabgesetzt hat. Das Polizeistrafgesetzbuch vom 29. Dez. 1871 setzte für kontraktbrüchige Dienstboten eine Geldstrafe bis zu 10 Thlr. oder eine Haftstrafe bis zu 8 Tagen fest.

Auch die sächsische Gesetzgebung hat Strafbestimmungen gegen den Kontraktbruch getroffen. Die Gesinde-



ordnung vom 10. Jan. 1835 bestimmte, dass Gesinde, welches den Antritt oder die Fortsetzung eines von ihm eingegangenen Dienstverhältnisses ohne genügenden Grund verweigere, von der Polizei zwangsweise zur Erfüllung seiner Verpflichtungen anzuhalten sei. Blieben die diesbezüglichen Massregeln ohne Erfolg, so traf den vertragsbrüchigen Dienstboten abgesehen davon, dass er der verletzten Herrschaft Schadenersatz leisten musste, eine nach dem Grade der Verschuldung zu bemessende Gefängnisstrafe, die bei widerrechtlichem Nichtantritt des Dienstes 8 Tage, bei eigenmächtigem Verlassen desselben 14 Tage nicht überschreiten sollte. Ganz analoge Bestimmungen enthielt das sächsische Gesetz über den Regalbergbau vom 22. Mai 1851; die hier dem Kontraktbrüchigen angedrohte Strafe war Gefängnis bis zu 14 Tagen. Die Rechtsfolgen, welche die in andern Berufszweigen beschäftigten kontraktbrüchigen Arbeiter trafen, bestimmten sich nach dem Gesetz vom 28. Februar 1838 § 71 bb, welches das Verfahren bei Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in privatrechtlichen Streitigkeiten und den Exekutionsprozess betrifft. Danach konnte der Berechtigte, wenn die Handlung, deren Leistung der Vertragsbrüchige übernommen hatte, von einem andern nicht verrichtet werden konnte, entweder Entschädigung verlangen oder den Gegner durch gefängliche Haft zur Handlung nötigen lassen. Wählte der Berechtigte Gefängniszwang, so war der Verhaftete während des Arrestes auf eigene oder nötigenfalls auf Kosten des Gerichtes zu verpflegen. War der Gefängniszwang 6 Monate lang vergeblich angewendet, oder trug der Berechtigte noch früher auf dessen Wiederaufhebung an, so blieb der Vertragsbrüchige doch zur Entschädigung verpflichtet. Zum Gefängniszwang durfte auch dann geschritten werden, wenn der Verpflichtete die vorher gewählte Entschädigung nicht zu leisten vermochte. Das Gewerbegesetz vom



15. Okt. 1861 drohte Arbeitern, welche die Arbeit ohne Kündigung verliessen, ohne dazu nach dem Arbeitsvertrag oder den darüber bestehenden gesetzlichen Bestimmungen berechtigt zu sein, eine Gefängnisstrafe bis zu acht Tagen oder eine Geldstrafe bis zu 3 Thlr. an. Diese Strafbestimmung wurde indessen bei der Revision der Gewerbeordnung im Jahre 1868 aufgehoben <sup>1)</sup>).

Auch in den anderen Deutschen Einzelstaaten ging man vielfach in den 60er Jahren dazu über, die Gewerbegesetzgebung im liberalen Sinne zu ändern und an die Stelle der bisherigen obrigkeitlichen Regelung des Verhältnisses des Arbeitgebers zu seinem Hilfspersonal den freien Vertrag treten zu lassen. In manchen von den in den 60er Jahren erlassenen Gewerbeordnungen finden wir dieses Prinzip schon zur Durchführung gebracht und demgemäss die Bestrafung des Kontraktbruchs beseitigt sowie an die Stelle der bisherigen Koalitionsverbote volle Freiheit in dieser Beziehung gesetzt, wenn auch noch ein grosser Teil der Staaten an den alten Beschränkungen festhielt. So sind Baden, Oldenburg, Hamburg und Lübeck vollständig der neuen freiheitlichen Tendenz gefolgt, während z. B. Sachsen-Weimar-Eisenach, Coburg, Schwarzburg-Sondershausen und Braunschweig an einer Bestrafung kontraktbrüchiger Arbeiter, Gesellen und Lehrlinge festhielten und auch die Koalitionsfreiheit mehr oder minder erheblichen Einschränkungen unterwarfen.

Indessen alle diese Gesetze und Bestimmungen waren nicht von langer Dauer; die Gründung des norddeutschen Bundes führte bald neue Zustände herbei.

#### 6. Der Norddeutsche Bund und das Deutsche Reich.

In dem norddeutschen Bunde wurde in Bezug auf

---

1) Gesetz vom 23. Juni 1868 § 15.



das Koalitionsrecht und den Vertragsbruch der gewerblichen Gehilfen und Fabrikarbeiter, der Arbeiter in Bergwerken und ähnlichen Anstalten, sowie der Schiffsleute ein einheitlicher Rechtszustand hergestellt. Dieser beseitigte mit Ausnahme der für den Bruch des Schiffsmannsvertrags getroffenen Strafbestimmungen die alten beschränkenden Gesetze, so weit sie noch vorhanden waren. Schon in der ersten Session des norddeutschen Reichstags im Jahre 1867 hatten die Abgeordneten Schultze und Becker einen Gesetzentwurf eingebracht, welcher alle bestehenden Strafbestimmungen wegen Koalitionen und wegen Verletzung der Dienst- und Arbeits-Verträge seitens der Arbeiter aller Arten mit Ausnahme der Seeschiffsleute und des häuslichen Gesindes beseitigen sollte. Der Reichstag stimmte dem Antrage bei, aber der Bundesrat versagte seine Zustimmung. Er war für die Gewährung des Koalitionsrechts, aber nicht für die Straflosigkeit des Vertragsbruchs und schlug daher auch in dem 1868 und 1869 dem Reichstage vorgelegten Entwürfe einer Gewerbeordnung für den norddeutschen Bund § 165 Abs. 2 die Beibehaltung von Strafbestimmungen vor, wie sie der § 184 der Preussischen Gewerbeordnung vom Jahre 1845 gegen den Vertragsbruch der Gesellen, Gehilfen und Fabrikarbeiter getroffen hatte. Man vertrat die Ansicht, dass gegenüber der Aufhebung der Koalitionsbeschränkungen ein wirksamer Schutz des Arbeitsvertrages von der Gesetzgebung nicht vernachlässigt werden dürfte, und, um diesen Zweck zu erreichen, die Bestrafung des willkürlichen Kontraktbruchs das einzige geeignete Mittel sei. Der Reichstag lehnte indessen den auf die Bestrafung des Kontraktbruchs bezüglichen Teil der Vorlage ab. Die Gewerbeordnung vom 21. Juni 1869 enthielt demgemäss folgende Bestimmungen in Bezug auf die Koalitionsfreiheit und den Kontraktbruch: Die Koalitionsfreiheit wurde den Gewerbe-



treibenden, gewerblichen Gehilfen, Gesellen und Fabrikarbeitern mit der Einschränkung <sup>1)</sup> zugestanden, dass auch fernerhin diejenigen, welche andere durch Anwendung körperlichen Zwanges, durch Drohungen, durch Ehrverletzung oder durch Verrufserklärung bestimmten oder zu bestimmen versuchten, an Verabredungen Teil zu nehmen oder ihnen Folge zu leisten, oder andere durch gleiche Mittel hinderten oder zu hindern versuchten, von Verabredungen zurückzutreten, mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bestraft werden sollten, sofern nach dem allgemeinen Strafgesetz nicht eine härtere Strafe einträte. Jedem Teilnehmer <sup>2)</sup> sollte der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen jederzeit freistehen, und aus letzteren weder Klage noch Einrede stattfinden können. Ebenso wie die übrigen gewerblichen Arbeiter sollten die in Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdischen Brüchen oder Gruben beschäftigten Arbeiter hinsichtlich der Koalitionsfreiheit gestellt sein.

Die bisher in Bezug auf den Vertragsbruch geltenden Strafbestimmungen wurden beseitigt, und für die gewerblichen Arbeiter eine Strafflosigkeit des Kontraktbruchs ausdrücklich anerkannt. Auch die früher gegen Bergleute angewendeten gesetzlichen Bestimmungen wurden, soweit sie sich gegen das willkürliche Verlassen der Arbeit richteten, für aufgehoben erklärt. Die Festsetzung der Verhältnisse <sup>3)</sup> zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Gesellen, Arbeitern und Lehrlingen ist Gegenstand der freien Uebereinkunft. Behufs Auflösung des Vertrags sind Meister und Gesellen oder Arbeiter, wenn keine andern Verabredungen getroffen sind, an eine 14tägige Kündigungsfrist, Lehrherr und Lehrling an die bedungene Lehrzeit gebunden. Vor Ablauf der

---

1) § 153 der G.-O. v. 1869.    2) § 152 d. G.-O. v. 1869.

3) § 121—124 d. G.-O. v. 1869.



vertragsmässigen Arbeits- resp. Lehrzeit und ohne Kündigung ist die Lösung des Kontrakts beiden Kontrahenten aus besonders wichtigen, einzeln angeführten Gründen gestattet. Bei rechtswidrigem Vertragsbruch steht dem verletzten Kontrahenten lediglich ein Anspruch auf Entschädigung, der auf civilrechtlichem Wege geltend zu machen ist, gegen den kontraktbrüchigen Teil zu. Für Dienstboten, Lehrlinge, Schiffsknechte, land- und forstwirtschaftliche Arbeiter, die von der Gewerbeordnung nicht erwähnt wurden, blieben die partikularrechtlichen Koalitionsverbote, soweit solche vorhanden waren, in Geltung; ebenso bestanden die den Kontraktbruch der eben genannten Arbeiter betreffenden Strafbestimmungen mit Ausnahme der auf die Lehrlinge bezüglichen fort.

Nach der Gründung des Deutschen Reichs wurde die Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund Reichsgesetz. Eine neuere Regelung in Bezug auf das Vertragsverhältnis der Schiffleute brachte die Seemannsordnung vom 27. Dezember 1872; sie bestimmte in §§ 81 ff. verschiedene, meist nur auf Antrag eintretende Geld- und Freiheitsstrafen für Schiffleute, welche nach Abschluss des Heuervertrags sich verborgen halten oder entlaufen, um sich dem Antritt oder der Fortsetzung des Dienstes zu entziehen, oder, welche sich sonst einer gröblichen Verletzung ihrer Dienstpflichten schuldig machen. Zu diesen Bestimmungen tritt ergänzend hinzu § 298 des Reichs-Strafgesetzbuches, wonach der Schiffsmann, der mit der Heuer entläuft oder sich verborgen hält, einer Gefängnisstrafe bis zu einem Jahre verfallen soll.

#### 7. Die neueren Gesetzentwürfe über die Bestrafung des Kontraktbruchs.

Da infolge des grossen Aufschwungs, welchen die Industrie nach dem deutsch-französischen Kriege in Deutschland genommen hatte, der Einführung der Freizügigkeit, der Ge-



währung der Koalitionsfreiheit und der Strafflosigkeit des Kontraktbruchs anfangs der 70er Jahre eine sehr grosse Zahl gemeinsamer Arbeitseinstellungen <sup>1)</sup> in zum Teil recht bedeutendem Umfange erfolgt war, von denen ein nicht geringer Teil mit Vertragsbruch <sup>2)</sup> verbunden war, wurden aus den Unternehmerkreisen zahlreiche Klagen laut, welche auf die Unzulänglichkeit der bestehenden Gesetzgebung hinwiesen und von der Regierung energisch Abhilfe forderten. Der Gegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitern war durch die immer lebhafter werdende sozialdemokratische Agitation in bedenklicher Weise verschärft worden; bei den Arbeitern wurde es vielfach Gewohnheit, ohne jede Rücksicht auf gesetzliche oder vertragsmässig eingegangene Verpflichtungen lediglich nach Laune oder augenblicklichem Vorteil die Ar-

---

1) Einer der grössten Strikes war der der Waldenburger Bergleute, an welchem 6400 Arbeiter teilnahmen. Die 1872 in Essen veranstaltete Arbeitseinstellung umfasste 15 000 der in den dortigen Kohlengruben beschäftigten Arbeiter. Der Offenbacher, Hanauer, Coblenzer und Burgsteinfurter Strike dauerten mehrere Wochen, und es umfasste jeder derselben mehrere hundert Arbeiter. An der Chemnitzer Arbeitseinstellung, die im Spätherbst des Jahres 1871 stattfand, beteiligten sich 6500 Maschinenbauer. Der in den Jahren 1872/73 in Itzehoe ins Werk gesetzte Strike dauerte 38 Wochen und richtete die von ihm betroffene Fabrik vollständig zu Grunde. In Berlin umfasste der in der norddeutschen Fabrik für Eisenbahnbetriebsmaterial stattfindende Strike 1000, der in der Pflug'schen Fabrik für Eisenbahnbedarf 2000 Arbeiter.

2) Der Versuch, eine Art Strike- und Kontraktbruchstatistik zusammen zu stellen, ist am Ende des Jahres 1873 vom Deutschen Handelstag gemacht worden. Da man indessen nur die eine Hälfte der Beteiligten, die Arbeitgeber, gefragt hat und auch Mitteilungen darüber fehlen, auf welche Zeit sich die Statistik bezieht, so ist der Wert derselben kein sehr grosser. Das Resultat ist, dass von 204 gemeinsamen Arbeitseinstellungen, über die von den deutschen Handelskammern berichtet wird, 59 mit Kontraktbruch verbunden gewesen sein sollen, und zwar wurden von den 146 Strikes, die auf die Grossindustrie entfallen, 51, von den 58 Strikes, welche in den Kleingewerben vorkamen, 8 durch allgemeinen Vertragsbruch der beteiligten Arbeiter eingeleitet. Nähere Angaben finden sich im Deutschen Handelsblatt, Jahrgang III, Nr. 46—52.



beit zu wechseln <sup>1)</sup>. Der Geist der Zuchtlosigkeit und Ungebundenheit, welcher bei manchen Arbeitern infolge der Strafflosigkeit absichtlicher Rechtsverletzungen immer mehr zur Herrschaft gelangte, und das Gefühl des mangelnden Rechtsschutzes auf seiten der Arbeitgeber drohten die Achtung vor dem Gesetze in weiten Kreisen des Volkes zu untergraben, und der bei den Strikes überhand nehmende Terrorismus gab zu der Befürchtung einer ernststen Gefährdung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit begründeten Anlass. Nur die Wiedereinführung einer Bestrafung des Kontraktbruchs schien imstande zu sein, die bisherigen misslichen Zustände zu beseitigen und das Verhältnis der Unternehmer zu ihren Arbeitern zu einem besseren und geordneteren zu machen. Vielfache Anregungen gingen von den beteiligten Arbeitgebern aus; dieselben suchten die Staatsregierung dazu zu bestimmen, im Wege der Gesetzgebung die diesbezüglichen Massregeln zu treffen. Die ersten Beschwerden gegen den bestehenden freiheitlichen Rechtszustand gingen aus den Reihen der Grundbesitzer hervor. Bei dem gewaltigen Aufschwung der Industrie und der sich immer mehr steigenden Genusssucht der unteren Klassen zogen sich die jugendlichen Arbeitskräfte zum grossen Teile nach den industriellen Mittelpunkten hin, wo ihnen die Fabrikarbeit und das städtische Leben höheren Lohn und mehr Vergnügen in Aussicht stellten. Die Landwirtschaft hatte daher an sich schon mit grossem Arbeitermangel und den daraus entstehenden Nachteilen zu kämpfen. Kamen noch Kontraktbrüche hinzu, und konnte der Gutsbesitzer sich nicht darauf verlassen, dass die gedungenen Arbeitskräfte, besonders in der Erntezeit, den übernommenen

---

1) Vergl. Motive zu den Gesetzentwürfen von 1873 und 1874 in den Anlagen zu den Reichstagsverhandlungen IV. Session 1873 Nr. 198, I. Session 1874 Nr. 21.



kontraktlichen Verpflichtungen nachkommen würden, so war der Zustand vollends ein unerträglicher. Die noch bestehenden älteren Strafbestimmungen gegen den Kontraktbruch waren zu schwach, als dass sie grosse Wirkung gehabt und zur Beseitigung der Uebelstände wesentlich beigetragen hätten. Ausserdem empfanden die Behörden selbst die Notwendigkeit eines gleichen Rechts für alle Arbeiterkreise. Das preussische Obertribunal stellte sogar einmal selbst bezüglich des dem Dienst entlaufenen Gesindes den Grundsatz auf, dass die zwangsweise bewerkstelligte Zurückführung desselben eine Beschränkung der persönlichen Freiheit involviere.

Weitere Klagen kamen aus dem Kreise des Handwerkerstandes, der durch die Unzuverlässigkeit der Gesellen ernsthaft gefährdet wurde; zuletzt brachte auch die Grossindustrie ihre Klagen über die Lockerung der Bande des Rechts in Form von zahlreichen Petitionen vor. Durch all diese Kundgebungen veranlasst, legte der Bundesrat im Juni des Jahres 1873 dem Reichstag zwei Gesetzentwürfe vor, welche die Wiedereinführung der früheren Strafbestimmungen gegen den Kontraktbruch bezweckten. Der erste <sup>1)</sup> derselben richtete sich gegen die im Gewerbe und Bergwesen thätigen Arbeiter und Unternehmer und setzte für den Fall der Nichteinhaltung eines eingegangenen Kontraktsverhältnisses Geldstrafen bis zu 150 M. ev. Haft fest. Der zweite <sup>2)</sup> Gesetzentwurf dehnte diese Strafbestimmungen auch auf die land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter aus. Beide Entwürfe konnten indessen wegen des baldigen Schlusses der Session nicht mehr zur Verhandlung gelangen. Der erstere wurde indessen in der nächstfolgenden Session 1874 dem Reichstag von neuem vorgelegt <sup>3)</sup> wäh-

---

1) Anlagen zu den Verhandlungen des Reichstags 1873 Nr. 198.

2) Anlagen zu den Verhandlungen des Reichstags 1873 Nr. 199.

3) Anlagen zu den Verhandlungen des Reichstags 1874 Nr. 21.



rend man von einer Wiedereinbringung des zweiten, die land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter betreffenden Entwurfes absah. Nachdem die Vorlage im Plenum eine eingehende Erörterung <sup>1)</sup> gefunden hatte, bei der sich die meisten Redner ganz entschieden gegen das Gesetz aussprachen, wurde sie einer Kommission zur Vorberatung überwiesen. Die Mitglieder derselben erklärten sich mit überwiegender Majorität gegen die von dem Entwurfe gewollte Bestrafung des Kontraktbruchs. Einerseits fand man die von der Regierung gemachte Vorlage durchaus ungenügend begründet und glaubte, dass, bevor man an eine derartige Massregel, wie sie in Aussicht genommen war, denken könne, es genauer statistischer Ermittlungen über den durch Kontraktbrüche verursachten Schaden bedürfe; andererseits hielt man die damals bevorstehende Aenderung der den Civilprozess betreffenden Bestimmungen für ausreichend, um auch die aus der Strafflosigkeit des Kontraktbruchs hervorgehenden Missstände zu beseitigen. Ein eingehender Bericht <sup>2)</sup>, den die Kommission über ihre Verhandlungen abgab, konnte wegen des Schlusses der Session nicht mehr zur Plenarberatung gelangen. Da der Entwurf somit keine Aussicht hatte, die Zustimmung des Reichstags zu erlangen, sah die Regierung endgültig von einer Bestrafung des Kontraktbruchs ab. Nur wurde durch die Novelle zur Gewerbeordnung vom 17. Juli 1878 §§ 125, 134 der Arbeitgeber, welcher einen Gesellen, Gehilfen oder Fabrikarbeiter zum Bruche des Arbeitsvertrags verleitet, und ebenso derjenige, welcher einen Gesellen, Gehilfen oder Fabrikarbeiter, der einem andern Arbeitgeber noch zur Arbeit verpflichtet ist, wissentlich annimmt oder in Arbeit behält, dem früheren Arbeitgeber für schadenersatzpflichtig erklärt.

1) Stenograph. Berichte über die Verhandlungen des Deutschen Reichstag 1874.

2) Anlagen zu den Reichstagsverhandlungen 1874 Nr. 90.



Erst in allerneuester Zeit hat sich wieder das Bedürfnis nach Massregeln zur Verhinderung des Kontraktbruchs geltend gemacht. Veranlasst durch die mit Kontraktbruch verbundene Massenarbeitseinstellung der westfälischen Bergarbeiter im Frühjahr 1889, legte die Regierung 1890 dem Reichstag einen Gesetzentwurf vor, der unter anderem die Erlangung des Schadenersatzes für kontraktbrüchiges Verlassen der Arbeit erleichtert und die öffentliche Aufforderung zum Kontraktbruch mit Strafe bedroht, nachdem letztere schon im Jahre vorher durch ein Erkenntnis des Reichsgerichts (v. 3. XII. 1889) nach den bestehenden Gesetzen für strafbar erklärt war.

---



### DRITTES KAPITEL.

## DIE ANSICHTEN ÜBER BESTRAFUNG UND NICHTBESTRAFUNG DES KONTRAKTBRUCHS.<sup>1)</sup>

Die Frage der Bestrafung des Kontraktbruchs ist in der Rechtswissenschaft und in der politischen Oekonomie kontrovers. Die Gründe, welche sich für und gegen die Bestrafung anführen lassen, sind einerseits juristische, andererseits volkswirtschaftliche und sozialpolitische.

Wir beschränken uns zunächst in diesem Kapitel darauf,

---

1) Vgl. darüber: Stenographische Berichte über die Verhandlungen des deutschen Reichstages, 2. Legislaturperiode, 1. Session 1874, Bd. I S. 113—147, Bd. III Anlagen Nr. 21 (S. 130 ff.), Nr. 90 (S. 287—304). J. Landgraf, Die Sicherung des Arbeitsvertrags. Berlin 1873. A. Held, Der Entwurf der Novelle zur Gewerbeordnung in den Jahrbüchern f. Nat. u. Stat. XXII. 1874. S. 97—124. v. Wächter: Gutachten in der Spenerschen Zeitung vom 10. April 1874. H. B. Oppenheim, Gewerbeberichte und Kontraktbruch. Berlin 1874. Gutachten über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches, auf Veranlassung des Vereins für Sozialpolitik abgegeben von F. Knauer, C. Roscher, G. Schmoller, F. W. Brandes, L. Brentano, M. Hirsch in den Schriften des Vereins für Sozialpolitik VII. 1874. Verhandlungen der zweiten Generalversammlung des Vereins für Sozialpolitik am 11. und 12. Oktober 1874 in den Schriften d. V. f. Sozialpolitik Bd. IX S. 5—63. F. Kowalzig, Ueber die Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches. Umschau und Kritik. Berlin 1875. C. Lueder, Ueber die kriminelle Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs, ein akadem. Vortrag. Erlangen 1875. E. Wiss, Die Arbeiter und die Strafbarkeit des Kontraktbruches, Berlin 1876. Landgraf, Art. »Arbeitseinstellung« und Dochow, Art. »Vertragsverletzung in v. Holzendorff's Rechtslexikon, 3. Aufl., Leipzig 1881. T. H. in Füllner's Deutschen Blättern, Januar 1874. Schmoller, Arbeitseinstellungen und Gewerkvereine. Referat auf der Eisenacher Versammlung vom 6. und 7. Oktober 1872 über die soziale Frage in den Jahrb. für Nat. u. Stat. XIX S. 293—320. Dietz, Vertragsbruch im Arbeits- und Dienstverhältnis. Berlin 1890.



die wichtigsten Gründe, wie sie in der Erörterung dieser Kontroverse für und wider geltend gemacht sind, einander gegenüber zu stellen; auf die Kritik derselben gehen wir erst im nächsten Kapitel ein.

#### 1. Die juristischen Gründe für und wider die Bestrafung.

1. Als Hauptgrund für die Bestrafung wird angeführt, dass die gewöhnliche privatrechtliche Schadenersatzklage in den allerseltensten Fällen zum Ziele führt.

Seit der Einführung der Freizügigkeit und der Beseitigung des Passzwanges und der Wanderbücher ist es häufig schon schwierig, nicht selten unmöglich, den Aufenthaltsort des kontraktbrüchigen Arbeiters zu ermitteln. Ferner erfordert die Begründung des Anspruchs im Prozess in allen Fällen den in der Regel umständlichen und schwer zu führenden Nachweis, dass dem Arbeitgeber durch den Vertragsbruch Verluste erwachsen oder Gewinne entgangen sind. Gelingt es, diesen Nachweis zu führen, so hat der Arbeitgeber in dem Falle, dass die nicht geleistete Handlung von keinem andern ausgeführt werden kann, das Recht, den Kontraktbrüchigen nach § 774 der Civilprozessordnung zwangsweise zur Erfüllung seiner Verpflichtungen anhalten zu lassen. Aber von diesem Recht wird der Arbeitgeber, wenn überhaupt, wohl nur ausnahmsweise Gebrauch machen. Widerwillig geleistete Arbeit ist oft ohne jeden Wert; auch kann durch böswillige oder fahrlässige Vergeudung von Rohstoffen, Beschädigung kostbarer Maschinen oder Werkzeuge etc. der zur Arbeit gezwungene Arbeiter dem Unternehmer noch weiteren Schaden zufügen. Würde aber der Arbeiter, anstatt die versprochenen Leistungen auszuführen, die Exekutivhaft, die bis zu 6 Monaten ausgedehnt werden darf, absitzen, so hätte der Unternehmer neben dem durch den Kontraktbruch verursachten



Schaden unter Umständen sogar noch die Kosten des Unterhaltes des Kontraktbrüchigen für ein halbes Jahr zu tragen.

Wird von seiten des Gerichtes der kontraktbrüchige Arbeiter zum Ersatz des durch den Vertragsbruch verursachten Schadens verurteilt, so ist die zu leistende Entschädigung in den meisten Fällen nicht beizutreiben, da ein arrestfähiges Vermögen, an das der Exekutor sich halten könnte, bei sehr vielen Arbeitern, insbesondere bei den jüngeren, die heute hier, morgen da Arbeit nehmen und deshalb auch den grössten Teil der Kontraktbrüchigen ausmachen, nicht vorhanden und die Beschlagnahme noch unverdienten Lohnes gesetzlich verboten ist <sup>1)</sup>. Dr. Hilse, der Vertreter der Berliner Bauwerke, teilte auf dem Kongresse zu Eisenach 1872 mit <sup>2)</sup>, dass er als Rechtsbeistand der Genossenschaft circa 400 Prozesse für Arbeitgeber gegen deren Gehilfen zu vertreten gehabt habe, ohne auch nur ein einzigesmal zu einem befriedigenden Resultat gekommen zu sein; für den umgekehrten Fall, wo die Arbeiter die Kläger gewesen wären, könne er für circa 120 Prozesse das genaue Gegenteil darthun.

Auch die Schadensersatzklage, welche nach §§ 125 und 134 der Gewerbeordnung gegen den Arbeitgeber gerichtet werden kann, der einen Arbeiter zum Kontraktbruch verleitet hat oder einen solchen, von dessen Kontraktbrüchigkeit er Kenntnis hat, in Arbeit behält, ist in der Regel nicht von Erfolg begleitet. Denn einerseits fallen alle diejenigen Fälle, in denen Arbeiter durch gemeinsame, mit Kontraktbruch verbundene Niederlegung der Arbeit ihren bisherigen Arbeitgeber zur Gewährung besserer Arbeitsbedingungen zu zwingen versuchen, nicht unter diese Bestimmung und andererseits

1) In Deutschland durch ein Gesetz vom 21. Juni 1869.

2) Schriften des Vereins für Sozialpolitik 1872. S. 139.



lässt sich der Nachweis, dass der neue Arbeitgeber von dem Kontraktbruch gewusst hat, sehr selten führen.

Unter diesen Umständen werden die meisten Unternehmer auf die Beschreitung des Rechtsweges verzichten und den Vertragsbruch ungeahndet lassen. »Und aus diesem Grunde ist« <sup>1)</sup>, wie Prof. von Wächter sagt, »nach allgemeinen Prinzipien, oder, wenn man so will, nach der Natur der Sache beim Bruch des Arbeitsvertrags Strafe zulässig und rechtlich geboten, da hier das begangene Unrecht derart ist, dass zur Bekämpfung des widerrechtlichen Willens des Schuldigen, zur Sanktion der Rechtsordnung und zur Genugthuung für das verletzte Recht der blosse civilrechtliche Ersatzzwang nicht hinreicht. Das Recht muss die Mittel darbieten, jeden begründeten Anspruch durchzusetzen.«

Während nun in anderen Fällen die Haftung des civilrechtlich Verpflichteten mit seinem Vermögen genügt und die Erfüllung des eingegangenen Vertrages verbürgt, so ist dies beim Arbeitsvertrage durchaus nicht der Fall. Dadurch wird die Rechtsordnung schwer geschädigt und das Gefühl für Recht und Unrecht bei der Bevölkerung stark erschüttert. »Und wer einmal« sagt Dannenberg <sup>2)</sup>, »auf diese Weise die Bahn der Unreellität und Unehrenhaftigkeit betreten hat, wer einmal die Erfahrung gemacht hat, dass er ohne Nachteil seinen Arbeitgeber betrügen kann, bei dem hat das Ehrgefühl einen unheilbaren Schaden erlitten; er wird in Zukunft nur zu leicht versuchen, sich auf ähnliche unreelle Weise einen Vorteil zu verschaffen auf Kosten anderer, und er wird sehr bald nicht nur in Bezug auf das Arbeitsverhältnis, sondern

---

1) Vergl. von Wächter, Die Strafbarkeit des Kontraktbruchs in der Spener'schen Zeitung vom 10. April 1874.

2) Vergl. Dannenbergs Korreferat über die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs in den Schriften des Vereins für Sozialpolitik Bd. IX 1875 S. 28.



auch andern Verpflichtungen gegenüber die Gebote der strengen Rechtlichkeit ausser Acht lassen, sobald sie mit seinem Vorteil in Widerspruch kommen.«

2) Man deduziert ferner die Notwendigkeit und Berechtigung krimineller Massregeln aus der im Strafgesetzbuch vorgesehenen Bestrafung ähnlicher Rechtsverletzungen. So wird beispielsweise der leichtfertige Bankrott zum Vergleich herangezogen, welcher nach § 281—83 des Deutschen Strafgesetzbuchs mit Gefängnis bis zu 2 Jahren bestraft werden kann. Auch hier sei das Strafbare nichts anderes, als die Verletzung, bisweilen sogar nur Gefährdung privatrechtlicher Verbindlichkeiten, und die Verletzung von Treu und Glauben und die Schädigung der allgemeinen Verkehrssicherheit trete bei dem Kontraktbruch der Arbeiter, wie er seit dem Wegfall der alten Beschränkungen geübt zu werden pflege, ebenso entschieden hervor. Auch auf die Bestimmungen, welche § 288 des St.G.B. gegen den strafbaren Eigennutz getroffen hat, wird hingewiesen.

Ferner hat man daraus, dass die Arbeiter häufig durch kontraktwidrige Einstellung der Arbeit höheren Lohn von ihrem Arbeitgeber erzwingen wollen, eine Strafbarkeit des Kontraktbruchs herleiten zu können gemeint, indem man die Strafbestimmungen, die § 253 des Strafgesetzbuchs gegen Erpressung trifft, auch auf den Kontraktbruch anwendete. Auch zwischen Diebstahl und Betrug einerseits und dem Vertragsbruch andererseits hat man eine Aehnlichkeit finden wollen. Denn auch bei jenen Delikten werde nur das civilrechtliche Verhältnis des Eigentums verletzt, und nach dem Grundsatz des Selbstschutzes reiche auch hier wie bei anderem civilrechtlichen Unrecht die Schadenersatzklage zur Wiederherstellung des zerstörten Rechtszustandes aus. Aber nichtsdestoweniger würden Diebstahl und Unterschlagung im



Interesse der Erhaltung der Rechtsordnung mit kriminellen Strafen geahndet. Ausserdem weise der Vertragsbruch auch noch insofern eine grosse Aehnlichkeit mit den genannten Vergehen auf, als er in jedem Falle eine rechtswidrige Zueignung des Wertes der eigenen, an den Arbeitgeber bereits abgetretenen Arbeitskraft enthalte; es spiele dabei keine Rolle, ob der Kontraktbrüchige dieselbe zu einem höheren Preise wieder an den bisherigen oder an einen andern Arbeitgeber veräussere oder sie unmittelbar im eigenen Interesse verwerte. Die Unterschlagung als rechtswidrige Zueignung einer in fremdem Eigentum stehenden, im Besitz oder Gewahrsam des Thäters befindlichen Sache finde mithin ihr Gegenstück in der rechtswidrigen Zueignung der in des Thäters Besitz befindlichen, fremder Verwertung zur Verfügung gestellten Arbeitskraft.

Auch als Untreue, entsprechend dem § 266 des Strafgesetzbuchs, hat man wohl den Vertragsbruch betrachtet und bestraft wissen wollen, indem man den Arbeiter mit den vom Gesetze ausdrücklich bezeichneten Personen, wie Maklern, Rechtsanwälten, Vormündern, Güterverwaltern etc. auf eine Stufe stellen zu können glaubte.

Endlich hat man noch darauf hingewiesen, dass der Bruch des Schiffsmannsvertrags, des Dienstbotenvertrags und des Vertrags der Armeelieferanten, wenn er in Kriegszeiten erfolge, seit alters mit öffentlichen Strafen belegt würden.

Diesen Versuchen gegenüber, den Kontraktbruch als ein Delikt, dessen Strafbarkeit mit den allgemeinen Prinzipien der Strafgesetzgebung durchaus im Einklang stehe, hinzustellen, hat es nicht an Juristen und andern <sup>1)</sup> gefehlt, welche sich auch aus juristischen Gründen gegen die Strafbarkeit des Ver-

1) Kowalzig, Wiss, Schmoller.



tragsbruches ausgesprochen haben und durch schwerwiegende Gründe ihre Behauptung zu stützen suchten.

1) Zunächst hat man <sup>1)</sup> bestritten, dass eine Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs dem Geiste des bisherigen Strafrechts entspreche, und behauptet, dass es sich hier vielmehr um eine bedenkliche Ausnahme handle.

Die Strafbarkeit einer Handlung müsse in ihr selbst liegen und könne ihr nicht durch äussere Rücksichten gleichsam aufgepfropft werden. Nun sei es aber offenbar ein weit grösseres, schlimmeres und ehrwidrigeres Unrecht, ein durch Vertrauen empfangenes Wertobjekt, ein fremdes Eigentum widerrechtlich dem Eigentümer zu entziehen, als eine versprochene Leistung, deren Gegenleistung noch nicht erfolgt sei, nicht zu erfüllen. Wenn man den ersteren Vertragsbruch freilasse, den Arbeitskontraktbruch aber unter Strafe stelle, so lägen die Gründe dafür ausserhalb des Rechtsgebiets und seien allein in einer der Freiheit und Unabhängigkeit der untern Klassen feindlichen Strömung zu suchen. Sehr ungerecht sei es, wenn der Arbeiter, der 2 Tage vor dem Kündigungstermin die Arbeit verlasse, bestraft werden solle, der Schwindler aber, der mit 2 Mill. Bankrott gemacht habe, straflos ausgehe, falls er nicht zugleich seine Bücher gefälscht oder sonstige Betrügereien verübt habe. Solange nicht alle andern Vertragsbrüche unter das Strafrecht gestellt würden, sei eine kriminelle Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs entschieden zu verwerfen. Auch brauche man nur auf die Schuldverträge, Mietverträge und Lieferungsverträge zu blicken, so werde man leicht erkennen, dass auch bei diesen die civilrechtliche Vollstreckung häufig fruchtlos bleibe, es habe sich vielmehr gezeigt, dass sehr viel mehr unvollstreckbare

---

1) Vergl. darüber z. B. S c h m o l l e r a. a. O. S. 119 f.



Erkenntnisse aus Geld-, Waren- und Mietschulden hervorgingen, als aus Arbeitsverträgen.

2) Als weiterer Grund gegen die Bestrafung wird geltend gemacht, dass bei Massenkonzernbrüchen, an denen sich hunderte oder gar tausende von Arbeitern beteiligten, eine Inhaftierung der Verurteilten geradezu zur Unmöglichkeit wird. Wo hätte man zum Beispiel die Gefängnisse hernehmen sollen, um die Strafe an den mehr als 100 000 Bergleuten, die an dem in den westfälischen Kohlenrevieren ausgebrochenen mit Kontraktbruch verbundenen Strike beteiligt waren, zu vollziehen? Und doch wäre strafpolitisch in solchen Fällen, wo eine Zuwiderhandlung von sehr vielen Personen vorliege, das Eingreifen der Staatsgewalt und die strenge Durchführung der Gesetze im Interesse der Aufrechterhaltung der Rechtsordnung viel mehr geboten, als wenn es sich um die Rechtsverletzung von einigen wenigen Personen handle. Nichts sei so sehr geeignet, das Rechtsgefühl der Bevölkerung zu erschüttern, als, wenn man ausdrücklich ein Verbot erliesse und strenge Strafen gegen Uebertretungen desselben festsetze, dann aber, wenn Zuwiderhandlungen recht häufig vorkämen, von einer Bestrafung der Schuldigen absehen müsse.

## 2. Die volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Gründe für und gegen die Bestrafung.

Die hauptsächlichsten Gründe, welche für die Bestrafung angeführt zu werden pflegen, sind folgende:

1. Zunächst weist man darauf hin, dass in der Industrie durch den Vertragsbruch der Arbeiter nicht bloss einzelne Unternehmer, sondern auch ganze Produktionszweige eine schwere Schädigung erleiden können, und, dass bei zunehmender Häufigkeit der internationale Kon-



kurrenzkampf auf dem Weltmarkt besonders in denjenigen Zweigen, die an sich schon hart an der Grenze geschäftlicher Rentabilität stehen, aufgegeben werden müsse. Aber auch abgesehen von den internationalen Marktverhältnissen bleiben die Störungen, welche durch den Vertragsbruch der Arbeitskräfte hervorgerufen werden, selten auf den unmittelbar betroffenen Gewerbszweig beschränkt, sondern sie erstrecken sich in der modernen Volkswirtschaft bei den vielen Wechselbeziehungen zwischen den einzelnen Zweigen und der dadurch bedingten Abhängigkeit von einander in ihren schädlichen Wirkungen auch auf die verwandten Gebiete. Die Unternehmer können, wenn sie nicht mit ziemlicher Sicherheit auf die Erfüllung der mit den Arbeitern geschlossenen Verträge rechnen können, sich auf Lieferungsverträge und auf zahlreiche andere geschäftliche Dispositionen, welche für einen normalen Geschäftsbetrieb und für den guten Zustand der Produktion in der Grossindustrie unerlässlich sind, kaum einlassen oder müssen, wenn sie es trotzdem thun, eine Versicherungsprämie, welche schliesslich das konsumierende Publikum zu zahlen hat, auf die Warenpreise schlagen, um sich selbst vor Schaden zu schützen.

Auch die durch die Arbeitseinstellungen überhaupt hervorgerufenen Nachteile und Gefahren werden häufig wesentlich erhöht, wenn die vertragsmässig festgesetzte Kündigungsfrist von seiten der feiernden Arbeiter nicht eingehalten wird. Der Unternehmer ist dann nicht imstande, sich auf den Stillstand der Produktion einzurichten und die zur Verminderung des drohenden Schadens erforderlichen Massnahmen zu treffen. Besonders deutlich zeigt sich dies beim Bergbau, wie es auch vom Abgeordneten Stumm in seiner Reichstagsrede am 19. Februar 1874 betont wurde. »Tritt auch der Strike wirklich ein, so wird, wenn die Kündigungsfrist eingehalten ist, der



Arbeitgeber wenigstens die allernotwendigsten Massnahmen treffen können, um seine Industrie später weiter zu treiben — ich erinnere bei den Bergwerken an die Wasserhaltungsmaschinen, deren Stillstand monatelang, ja jahrelang die Wiedererstellung des Betriebes verhindern kann.«

Die Straflosigkeit des Kontraktbruchs schädigt aber ebenso sehr auch das Kleingewerbe. Da es dem kleinen Meister an jedem auch indirekten Machtmittel fehlt, die Arbeiter und Gesellen zur Erfüllung des eingegangenen Kontraktverhältnisses anzuhalten, so gerät er sehr häufig auch ohne seine Schuld durch kontraktbrüchige Arbeiter in die unangenehme Lage, den übernommenen Verpflichtungen nicht nachkommen zu können. Die Gefahr für das Kleingewerbe ist um so grösser, als ohnehin die älteren, besser ausgebildeten, auch moralisch tüchtigeren Gesellen mehr dem Grossbetrieb, der ihnen bei besseren Arbeitsbedingungen dauernde Beschäftigung gewährt, zuströmen, und die Handwerksmeister in der Regel auf jüngere, nicht an den Ort gebundene oder sonst schlechtere Gesellen, die um so weniger Bedenken tragen, vertragsbrüchig zu werden, angewiesen sind. Und so trägt gerade auch die Unsicherheit des Kontraktverhältnisses mit dazu bei, die ohnehin ungünstige Lage des Kleingewerbes zu verschlechtern und seine Konkurrenzfähigkeit zu verringern. Noch mehr aber als die Kontraktsverletzungen der Gesellen sind die der Lehrlinge dazu geeignet, den Fortbestand des Handwerks in seinem bisherigen Umfange zu gefährden <sup>1)</sup>, indem die Meister wegen des drohenden Vertragsbruchs die Ausbildung des ihnen anvertrauten Lehrlings vernachlässigen, die Lehrlinge nur so beschäftigen, dass ihnen eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses keinen materiellen Schaden bringt, und so der gewerbliche

1) Vergl. Schönberg in s. Handbuch Bd. II. Abh. XVIII. § 75.



Nachwuchs Gefahr läuft, an Tüchtigkeit zu verlieren, anstatt dass ihm im Interesse der Erhaltung des Kleingewerbes eine grössere Geschicklichkeit und Geschäftskenntnis beigebracht wird.

2) Wenn schon die materiellen Schäden, welche durch die Vertragsbrüche in Industrie und Volkswirtschaft vielfach hervorgerufen werden, keine geringe Bedeutung haben, so werden die sittlichen Nachteile, welche der Mangel eines wirksamen Zwanges zu Einhaltung des gegebenen Worts für die Arbeiter im Gefolge hat, noch viel höher eingeschlagen. Man befürchtet vom Vertragsbruch, den zu ahnden die Gesetzgebung in vielen Fällen kein Mittel an die Hand gibt, »eine ernste Schädigung des Rechtsgefühls der Nation; auf diesem gesunden Rechtsgeföhle beruht die Familie, die Gemeinde, der Staat und das Reich; ohne gesundes Rechtsgefühl ist keine dauernde segensreiche Gemeinsamkeit möglich<sup>1)</sup>.«

Den Arbeitern geht das Bewusstsein verloren, dass mit der Freiheit des Handelns, die ihnen die Gesetzgebung gewährt, auch die Selbstverantwortlichkeit verbunden ist. Sie fühlen sich durch den eingegangenen Kontrakt vielfach gar nicht gebunden und sehen einen Versuch, aus dem Vertrage irgend eine Verpflichtung herzuleiten, als etwas mit der Tyrannei ziemlich Gleichstehendes an. Der Kontraktbruch wird häufig im Arbeiterstande, ähnlich wie in manchen Gegenden das Wildern und Schmuggeln, nicht mehr als etwas Unrechtes und Ehrenrühriges betrachtet. Der Ortsverein der Maurer und Steinhauer in Thorn<sup>2)</sup> gibt in einem 1873 abgegebenen Gutachten diesen Anschauungen in ganz naiver Weise Ausdruck; er legt es dem Arbeitgeber als ein schweres Unrecht aus, wenn er einen vertragsmässig gebundenen Arbeiter nicht sofort ohne weiteres entlassen will,

1) Worte des Abgeordneten von Minnigerode in der Reichstagssitzung vom 12. Mai 1873. Stenograph. Berichte S. 571.

2) Schriften des Vereins für Sozialpolitik Bd. VII S. 203.



den ein anderer Arbeitgeber gegen höheren Lohn in Arbeit zu nehmen bereit ist. Noch weiter gehen in dieser Beziehung die Maschinenbauer und Metallarbeiter in Landsberg a. W. Sie erklären den Kontraktbruch sogar für ein Mittel, das sittliche Gefühl des Arbeiters zu heben; denn dieser werde durch den Vertragsbruch häufig in die Lage versetzt, sich solche Vorteile zu verschaffen, dass er seinen Pflichten gegen Familie, Staat und Kommune besser nachkommen könne. Eine Bestrafung erklärt der genannte Verein <sup>1)</sup> nur dann für allenfalls zulässig, wenn ein »sachlich ungerechtfertigter Kontraktbruch« vorliege d. h., wenn derselbe nur geschehe, um überhaupt einen Bruch herbeizuführen; alle Vertragsbrüche aber, die dem Arbeiter Vorteil brächten, seien »sachlich gerechtfertigt« und deshalb auch straffrei zu lassen.

Die Arbeiter glauben vielfach, nur so lange brauchten sie den Vertrag zu halten, als er ihnen Vorteil bringe, und aus dem Verhalten der Gesetzgebung meinen sie den Schluss ziehen zu dürfen, dass auch in den Augen des Staates der Vertragsbruch eine höchst gleichgültige Sache sei. Sehr schlimm steht es bei solchem Rechtszustande auch um die sittliche Ausbildung der Lehrlinge, wenn sie schon in der Jugend, ohne dafür gestraft zu werden, sich daran gewöhnen, das gegebene Wort für nichts zu achten. Bei ihnen besonders ist zu befürchten, dass sich der Sinn für Recht und Pflicht immer mehr abstumpft, und so die Moral der Jugend und damit des ganzen Volkes allmählich einen bedenklichen Schaden erleidet.

3) Auch der Umstand wird für eine Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs angeführt, dass die Gesetzgebung die volle Vertragsfreiheit zu gunsten des Arbeitnehmers beschränkt habe, und der Arbeitgeber,

<sup>1)</sup> Schriften des Vereins für Sozialpolitik Bd. VII S. 223.



der in seinen Betriebseinrichtungen und beim Abschluss des Kontrakts in der Stellung seiner Bedingungen durch gesetzliche Bestimmungen behindert werde, als Ersatz eine Garantie dafür erhalten müsse, dass die eingegangenen Verträge nicht leichtfertig und straffrei gebrochen werden könnten. Dadurch, dass man gewisse Arten der Bezahlung verboten, die Beschlagnahme unverdienten Lohnes beseitigt, die Arbeit von Frauen und Kindern erheblichen Beschränkungen unterworfen und so die Arbeitnehmer in ihren berechtigten Interessen, zu deren Wahrung sie selbst nicht imstande sind, geschützt habe, sei ein öffentlich rechtlicher Charakter des Arbeitsvertrages anerkannt worden, und es entspreche daher diesen im Interesse der Arbeiter getroffenen Schutzbestimmungen, dass auch das öffentliche Recht den Arbeitgebern zur Wahrung ihrer aus dem Arbeitsvertrag hervorgehenden Rechte, wo sie selbst nicht dazu in der Lage seien, die Hand böte.

4) Endlich sei eine weitere Folge der Strafflosigkeit des Arbeitskontraktbruchs, dass die Unternehmer ihrerseits zur Abwehr des gegen sie verübten Unrechts Gegenmassregeln treffen, die häufig als durchaus unmoralisch zu bezeichnen sind, und den Arbeiter mitunter schwerer schädigen, als wenn er dem Gerichte zur gesetzmässigen Bestrafung übergeben würde. Als besonders verderblich werden in dieser Hinsicht die sogenannten schwarzen Tafeln und Privatsteckbriefe genannt. Hier sei die Gefahr des Missbrauchs besonders gross, da solche Proskriptionslisten ohne jede staatliche Kontrolle geführt würden, und somit die Möglichkeit durchaus nicht ausgeschlossen sei, dass von böswilligen Arbeitgebern auch völlig Unschuldige auf die Liste gesetzt werden könnten. Dies sei um so schlimmer, als der



auf diese Weise Gemassregelte vollständig wehrlos und nicht in der Lage sei, im Wege der Appellation eine Prüfung des Urteils herbeizuführen oder auf andere Weise seine Unschuld darzuthun.

Auf der andern Seite wird vom volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Standpunkte aus insbesondere folgendes gegen die Bestrafung eingewendet.

1) Vor allem wird darauf hingewiesen, dass die Vorbedingungen für den Abschluss gegenseitig freier Verträge, die man der Willkür der Kontrahenten überlassen habe, beim Arbeitsvertrage nicht vorhanden seien, dieser somit mit anderen Verträgen nicht auf eine Stufe zu stellen und deshalb jede Einwirkung des Gesetzgebers durch strafrechtliche Mittel zu verwerfen sei. Sieht man ab von dem Vertrage des Gesellen mit dem Kleinmeister, wo von einseitiger Abhängigkeit des Arbeiters kaum gesprochen werden kann, so ist es unverkennbar, dass bei den in der Land- und Hauswirtschaft und besonders bei den in den Fabriken beschäftigten Arbeitern der rechtlich freie Vertrag vielfach zu einer blossen Phrase wird. Mit den letzteren wird fast niemals ein besonderer Vertrag, in welchem die einzelnen Arbeitsbedingungen verabredet werden, geschlossen, sondern die Fabrikordnung <sup>1)</sup> tritt, abgesehen von der Lohnabrede, an seine Stelle. In einer sehr grossen Zahl der Arbeitsordnungen finden sich aber Bestimmungen, welche die Arbeiter freiwillig niemals anerkennen würden. Lohnabzüge und Geldstrafen werden den Arbeitern durch die Fabrikordnung aus den verschiedensten Gründen angedroht; die Straf-gelder sind teils für die einzelnen Vergehen in Maximalbeträgen bestimmt, teils »nach den Umständen zu bemessen«,

---

1) Vergl. darüber Bitzer, Der freie Arbeitsvertrag und die Arbeitsordnungen. Stuttgart 1872,



so dass die Arbeiter der Strafgewalt des Fabrikinhabers fast unbedingt unterliegen. In den besonders kostspielige Stoffe verarbeitenden Fabriken enthält die Fabrikordnung in der Regel die Bestimmung, dass jeder Arbeiter sich auf die Anordnung des Unternehmers resp. eines Aufsehers hin jederzeit eine körperliche Untersuchung gefallen lassen muss. Andere Arbeitsordnungen mischen sich sogar in die persönlichen Verhältnisse der Arbeiter. So enthält z. B. die für die Stumm-schen Werke geltende Arbeitsordnung eine Bestimmung, wonach jeder Arbeiter, bevor er heiratet, dem Arbeitgeber dies anzuzeigen verpflichtet ist; der Arbeitgeber entscheidet dann, ob er die Absicht des Arbeiters gutheissen oder sie durch Entlassung vereiteln will. Dazu sind häufig die Kündigungsfristen für beide Kontrahenten ungleich und nicht selten so festgesetzt, dass der Arbeiter an eine mindestens 14tägige, nicht selten erheblich längere Kündigungsfrist gebunden ist, während es dem Unternehmer freisteht, jederzeit das bestehende Arbeitsverhältnis zu lösen. Unter solchen Umständen, so fürchtet man, würde eine Bestrafung des Kontraktbruchs nur dazu dienen, den rechtlich freien Vertrag vollständig jeder Freiheit zu entkleiden und das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeiter und Unternehmer, das jetzt schon drückend genug ist, in ein reines Zwangsverhältnis zu verwandeln.

2) Ein weiterer Grund gegen die Bestrafung des Kontraktbruchs ist, dass man von derselben eine immer weitergehende Kürzung der Kündigungsfristen erwartet; der Arbeiterstand würde, um seine Freiheit und Ungebundenheit sich zu erhalten, wenn eine kriminelle Ahndung des Kontraktbruchs eingeführt würde, naturgemäss dahin drängen, die Kündigungsfrist allmählich ganz zu beseitigen und den Arbeitskontrakt in einen eintägigen, jederzeit lösbaren



zu verwandeln. Dass dieser U m s t a n d , wenn er wirklich einträte, die s c h w e r w i e g e n d s t e n F o l g e n h a b e n und vom s o z i a l p o l i t i s c h e n S t a n d p u n k t e a u s d u r c h a u s n i c h t z u w ü n s c h e n w ä r e , liege auf der Hand. Denn es lasse sich nicht bezweifeln, dass ein grosser Teil der Arbeiter, namentlich die jüngeren, unbesonnenen Elemente von der Möglichkeit, jederzeit die Arbeit zu verlassen, vielfach, ohne sich über die Folgen ihrer Handlung recht klar zu werden, Gebrauch machen und durch häufigen Wechsel ihre Lage verschlechtern und ihrer Ausbildung schaden würden. Auch die persönlichen Beziehungen zwischen Arbeiter und Unternehmer würden lockerer und das gegenseitige Interesse ein geringeres werden.

Diese Entwicklung würde um so eher sich vollziehen, als in der G r o s s i n d u s t r i e die Arbeitgeber dem Drängen der Arbeiter nach Verkürzung der Kündigungsfrist keinen erheblichen Widerstand entgegensetzen würden. Schon heute gebe es in vielen Fabriken Arbeitsverträge, nach denen beiden Kontrahenten die jederzeitige Lösung des bestehenden Kontraktsverhältnisses zustehe. Da es in der Natur der vom Fabrikarbeiter zu verrichtenden Arbeit liege, dass ein Wechsel in der Person des Ausführenden für einen geordneten Betrieb von keiner wesentlichen Bedeutung ist, so würden sich auch diejenigen Unternehmer, die jetzt noch thatsächlich an längeren Kündigungsfristen festhalten, auf den Wunsch der Arbeiter hin leicht zu einer Kürzung und Beseitigung derselben geneigt finden lassen. Die Folge davon würde aber sein, dass im K l e i n g e w e r b e der an sich schon bestehende Mangel an tüchtigen und brauchbaren Arbeitskräften noch empfindlicher sich fühlbar machen würde, da den Arbeitern eine weitere Veranlassung gegeben wäre, sich dem Grossbetrieb zuzuwenden.



3) Ferner pflegt gegen die Bestrafung des Kontraktbruchs eingewendet zu werden, dass die Anwendung des Strafrechts eine Unterdrückung, Herabwürdigung und Verletzung des Ehrgefühls der Arbeiter bedeute und nicht viel anderes heisse, als jeden Arbeiter »als einen Spitzbuben« behandeln. Die Arbeiterklasse werde dadurch herabgewürdigt; denn, selbst wenn das Gesetz auch Arbeiter und Arbeitgeber prinzipiell ganz gleich stellen würde, so würden doch im wesentlichen nur die Arbeiter von demselben getroffen werden.

4) Weiter wird befürchtet, dass, wenn auch an sich ein Vorgehen der Gesetzgebung mit dem Strafrecht vollständig gerechtfertigt wäre, sich doch des ganzen Arbeiterstandes eine gewaltige Erbitterung bemächtigen würde. Man würde das neue Gesetz als ein Produkt der Klassenherrschaft betrachten, als eine Illustration des Satzes: »Die kleinen Diebe hängt man, die grossen lässt man laufen.« Das Gefühl der Unzufriedenheit werde immer mehr zunehmen, das Misstrauen gegen die Staatsgewalt werde wachsen und die grossen Massen der Arbeiter der Sozialdemokratie in die Arme treiben.

5) Auch eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit hat man in der Bestrafung des Kontraktbruchs finden wollen. Die Einführung einer Strafe werde praktisch die Wirkung haben, dass die Arbeiter einen Strike ins Werk zu setzen verhindert würden. Denn, wenn sie den Kontraktbruch nicht mehr straflos begehen dürften, so erwüchse für sie daraus insofern ein schwerer Nachteil, als sie dann schon in der Zeit des Weiterarbeitens von der Kündigung ab durch Massregelung ihrer Führer so eingeschüchtert werden würden, dass der Erfolg der Arbeitseinstellung in jedem Falle mehr als zweifelhaft wäre.



6) Weitere b e d e n k l i c h e F o l g e n würden sich aus der Art der Durchführung einer B e s t r a f u n g ergeben. Man könne es unmöglich der Staatsgewalt zumuten, dass sie sich, ohne eine Anzeige erhalten zu haben, von den Uebertretungen des Kontraktbruchverbots Kenntniss verschaffe, den Aufenthaltsort jedes kontraktbrüchigen Arbeiters ausfindig mache und ihn zur Bestrafung heranziehe. Da sehr viele Arbeitskontrakte überhaupt nur mündlich geschlossen würden und sich der Inhalt derselben, selbst wenn der Abschluss auf schriftlichem Wege erfolgt sei, in fast allen Fällen der öffentlichen Kenntniss entziehe, so liege es in der Natur der Sache, dass nur der Strafantrag des Beschädigten klarstellen könne, ob wirklich ein Kontraktbruch erfolgt sei, und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mit gegenseitiger Uebereinstimmung stattgefunden habe. Man fürchtet nun, dass der S t r a f a n t r a g in einer g r o s s e n M e h r z a h l von Fällen unterbleiben würde, da vielfach dem verletzten Kontrahenten an der Bestrafung des Kontraktbrüchigen nichts gelegen sei, und er, um Unbequemlichkeiten und Weitläufigkeiten zu entgehen, von einer Anzeige einfach absehen würde. Es würden also Kontraktbrüche nach wie vor straflos begangen werden können. Dem blossen Zufall bleibe es überlassen, ob Strafe eintrete oder nicht. Denjenigen Unternehmer, welcher eine Bestrafung der Vertragsbrüchigen herbeiführe, werde mit grosser Wahrscheinlichkeit die Bosheit und Rachsucht der Arbeiter verfolgen, und es werde ihm daher sehr schwer werden, neue Arbeiter zu bekommen, auch wenn eine öffentliche erkennbare und darum strafbare Proskription des betreffenden Arbeitgebers nicht erfolgt sei. Eine gewisse Feigheit der Beschädigten würde also den Strafantrag noch seltener machen, das Gesetz würde nur verhältnismässig selten Anwendung finden, ein heimlicher, und darum sittlich besonders verwerflicher



Kampf würde sich um dasselbe entspinnen und so würde die Bestrafung des Kontraktbruchs statt eine Besserung herbeizuführen, die Verhältnisse zwischen Arbeit-Gebern und -Nehmern nur noch verschlechtern <sup>1)</sup>).

---

1) Vergl. darüber: Referat von H e l d über Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs in den Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Bd. IX. 1874. S. 14 ff.



## VIERTES KAPITEL.

# KRITIK DER GRÜNDE FÜR UND GEGEN DIE BESTRAFUNG DES KONTRAKTBRUCHS.

### 1. Kritik der juristischen Gründe.

Was die vom juristischen Standpunkt für und gegen die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs angeführten Gründe betrifft, so kann zunächst diesen allein nicht die entscheidende Bedeutung in dieser Frage zugesprochen werden. Es handelt sich hier nicht um eine Kontroverse, die lediglich nach abstrakt juristischen Prinzipien und Gesichtspunkten zu beurteilen ist. Die Frage ist in erster Linie eine volkswirtschaftliche und sozialpolitische, und muss, wenn auch nicht ausschliesslich, doch vor allem mit Rücksicht auf die hier in Betracht kommenden volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Interessen ihre Entscheidung finden. Die Grundsätze welche die Rechtswissenschaft vom reinen Rechtsstandpunkte aus aufstellt, müssen nach ihnen umgeformt, müssen den realen, praktischen Bedürfnissen und Verhältnissen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens angepasst werden.

Mit Recht sagt daher Schlossmann <sup>1)</sup>: »Unmittelbare Anwendung werden die Ergebnisse der Rechtswissenschaft nicht überall finden können, unendlich oft wird sich das reine Prinzip bei der Umsetzung in eine Norm des Lebens Einschränkungen mannigfachster Art gefallen lassen müssen. Die Rechtspolitik wird den von der Rechtswissenschaft entworfenen, harmonischen Bauplan in unzähligen Fällen zu Gunsten der Bequem-

---

1) Vergl. S c h l o s s m a n n, der Vertrag. Leipzig 1876. S. 197 – 198.



lichkeit oder aus anderen, der unveränderten Ausführung entgegenstehenden Gründen abändern. Das Streben, ein allgemein giltiges Recht aus wenigen obersten Prinzipien abzuleiten, wird, seitdem die historische Schule die besten Kräfte in die Bahnen der geschichtlichen Erforschung des positiven Rechtes gelenkt hat, als ein überwundener Standpunkt betrachtet.« Demgemäss ist auch der Kreis der Handlungen, welche einer öffentlichen Strafe unterworfen wurden, keineswegs immer der gleiche, ein in sich abgeschlossener gewesen; er ist bedingt gewesen in seinem jeweiligen Umfang von den nationalen Sitten und Anschauungen, und war nach Raum und Zeit ein sehr verschiedener. Im Prinzip beginnt das Strafrecht des Staates da, wo die *Rechtsverletzung* des einzelnen aufhört, sich in der *Rechtsverletzung* eines zweiten zu erschöpfen, wo das Uebergreifen in das Rechtsgebiet eines andern zugleich eine Auflehnung gegen das Recht aller, gegen das öffentliche Recht involviert; wo diese Grenze im einzelnen Falle gelegen ist, richtet sich nach den jeweiligen Umständen. Wendet man diesen Grundsatz auf die Frage an, ob eine kriminelle Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs juristisch zulässig ist, so ergibt sich als *Resultat*, dass die Staatsregierung unbedingt berechtigt ist, gegen den Arbeitsvertragsbruch mit kriminellen Strafen vorzugehen, sobald bewiesen ist, dass durch denselben das *öffentliche Interesse* in erheblicher Weise geschädigt und die *Autorität der Rechtsordnung* gefährdet wird. Wir können daher auch Bamberger zustimmen, wenn er 1874 am 19. Februar im Reichstage sagte: »Mein Standpunkt in dieser Sache ist der, dass ich mich von allgemeinen theoretischen Prinzipien hier überhaupt nicht leiten lasse. Ich sage: es ist Lebensbedürfnis zur Erhaltung der bürgerlichen Gesellschaft, in ihrer gewerblichen Thätigkeit den Kontraktbruch zu bannen und



und zu verhindern, so muss unter allen Umständen die Form und das Mittel dafür gefunden werden, und finden wir das Mittel nicht im Civilrecht, so müssen wir es im Strafrecht finden.«

1) Findet eine wirkliche Gefährdung des öffentlichen Interesses statt, und ist der Beweis dafür erbracht, so kann der Einwand, die Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs würde eine Ausnahmebestimmung sein, nicht eine so grosse Bedeutung haben, dass die Gesetzgebung deshalb von einem Strafgesetze Abstand nehmen müsste. Ist die Erfüllung der andern Vertragsarten dadurch gewährleistet, dass der den Vertrag etwa verletzende Kontrahent dem Beschädigten mit seinem ganzen Vermögen haftet, und ist bei diesen der Schadensersatz auf civilrechtlichem Wege mit der genügenden Sicherheit zu erlangen, während beim Arbeitsvertrag diese Voraussetzungen nicht zutreffen, und es dem Geschädigten in der Regel nicht möglich ist, den ihm privatrechtlich zustehenden Schadenersatz zu erhalten, so nimmt der Arbeitsvertrag auch unter den übrigen Vertragsarten eine Ausnahmestellung ein und dieser Umstand rechtfertigt es, wenn bei ihm sich die Gesetzgebung zu ändern als civilrechtlichen Mitteln zu greifen veranlasst sieht. Es wäre also durchaus einseitig und verkehrt, wenn man die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs ohne weiteres als nach den allgemeinen juristischen Prinzipien unzulässig erklären und deshalb als Ausnahmegesetzgebung verwerfen wollte, ohne die sonst hier in Betracht kommenden Momente genügend gewürdigt zu haben.

2) Mehr Gewicht gegen die Bestrafung des Kontraktbruchs ist schon der Erwägung beizulegen, dass bei grossen Massenkontraktbrüchen die Strafvollstreckung an den Schuldigen auf grosse Schwierigkeiten stossen würde. In der That



würde es dem Ansehen des Strafgesetzes erheblichen Schaden thun, wenn Umstände eintreten könnten, wo die Durchführung desselben in der gewöhnlichen Weise unmöglich würde. Wäre es auch vielleicht denkbar, dass man für solche ausserordentliche Fälle besondere Einrichtungen träfe und die Verurteilten nicht alle zu derselben Zeit zur Verbüßung der Strafe heranzöge, so sind doch die sich hier ergebenden Schwierigkeiten so bedenklicher Natur, dass sie entschieden als ein wesentliches Moment gegen die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs in die Wagschale fallen müssen, wenn auch die Bestrafung des Einzelkontraktbruchs in keinerlei Weise von diesem Bedenken berührt wird.

3) Was die aus den vermeintlichen Analogien des Strafgesetzbuchs hergenommenen Gründe für die Bestrafung des Kontraktbruchs angeht, so treffen dieselben nur in geringem Grade zu und ist ihnen nur wenig Gewicht beizulegen.

Mit einer *E r p r e s s u n g* zeigt der Arbeitsvertragsbruch nur wenig Aehnlichkeit. Denn das Strafgesetzbuch erfordert als Thatbestandsmomente Gewalt oder Drohung; diese liegen aber bei dem Vertragsbruch in keiner Weise vor. Es ist nicht Gewalt oder die Androhung derselben, wodurch sich der kontraktbrüchige Arbeiter einen allerdings rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen sucht; die Mittel, die er anwendet, bestehen vielmehr in einem Nichtthun, in einem passiven Unterlassen und deshalb kann der Begriff der Erpressung auf den Arbeitskontraktbruch nicht wohl angewendet werden.

Aus demselben Grunde kann man den Vertragsbruch des Arbeiters nicht als *S a c h b e s c h ä d i g u n g* auffassen, da auch hier das Strafgesetzbuch nur an solche Vermögensbeschädigungen denkt, die durch direkten Eingriff in eine fremde Rechtssphäre, nicht auch durch Unterlassungen hervorgerufen werden. Ausserdem gelten die Strafbestimmungen, welche



§ 303 des St.G.B. in Bezug auf Vermögensverletzungen trifft, nur gegen den, der vorsätzlich eine fremde Sache beschädigt oder zerstört, dessen Wille also direkt und unmittelbar auf eine Vermögensbeschädigung gerichtet ist. Diese Absicht wird aber beim Arbeitsvertragsbruch nur ausnahmsweise, jedenfalls nicht vielfach vorliegen. Der Arbeiter will das Vermögen des Unternehmers zunächst gar nicht beschädigen; er will denselben nur zur Gewährung besserer Arbeitsbedingungen zwingen, oder er bricht den Kontrakt, weil ein anderer Arbeitgeber ihm günstigere Arbeitsverhältnisse bietet.

Ebensowenig berechtigt ist es, den Arbeitsvertragsbruch mit dem Betrug auf eine Stufe stellen zu wollen und daraus seine Strafbarkeit zu folgern; denn man hat gar keinen Grund zu der Annahme, dass der Arbeiter, wenn er dem Unternehmer die Einhaltung eines Arbeitsvertrages verspricht und denselben dadurch bestimmt, ihm Beschäftigung zu geben, von vorne herein die betrügliche Absicht hat, den Vertrag nicht zu halten und den Unternehmer dadurch zu schädigen. Der Kontraktbruch erfolgt vielmehr meistens erst dann, wenn sich die Situation zu gunsten des Arbeiters verändert hat, und ist in der Mehrzahl der Fälle eine Folge augenblicklicher Erregung. Es handelt sich also hier fast nie um eine »Vorspiegelung falscher Thatsachen«, sondern nur um die Unterlassung einer Handlung, zu der der Arbeiter verpflichtet war.

Noch viel weniger lässt sich der Arbeitskontraktbruch der Untreue im Sinne des § 266 des Strafgesetzbuchs gleichstellen; dort handelt es sich um eine bestimmte Zahl von im einzelnen aufgeführten Verhältnissen, welche sich als ganz besondere Vertrauensstellungen qualifizieren. Wenn schon bei den übrigen Arten der Arbeitsverträge von einem eigentlichen Treuverhältnis nicht die Rede sein kann, so ist dies unbedingt zu leugnen bei dem zwischen dem Arbeiter der





Grossindustrie und dem Unternehmer bestehenden Kontraktverhältnis; hier geht der Vertrag vielmehr lediglich auf die Lieferung der Ware Arbeit, ohne dass dabei von persönlichen Beziehungen oder gar von einem Vertrauensverhältnis gesprochen werden könnte.

Ebensowenig passen die den leichtfertigen Bankrott betreffenden Paragraphen des Strafgesetzbuches auf den Arbeitskontraktbruch. Der Arbeiter hält mit seiner Arbeit, deren Leistung er allerdings versprochen hat, zurück, für welche er aber in der Regel noch keinen Lohn empfangen hat, während derjenige, der wegen leichtfertigen Bankrotts bestraft wird, von fremdem Gelde den leichtsinnigsten und unsittlichsten Gebrauch gemacht hat.

Auch daraus, dass derjenige, welcher mit einer Behörde abgeschlossene Lieferungsverträge über Bedürfnisse des Heeres oder der Marine zur Zeit eines Krieges oder über Lebensmittel zur Abwendung oder Beseitigung eines Notstandes vorsätzlich entweder nicht zur bestimmten Zeit oder nicht in der vorbedungenen Weise erfüllt, einer kriminellen Strafe unterliegt, kann eine Strafbarkeit des Arbeitsvertragsbruchs durchaus nicht geschlossen werden. Die Nichterfüllung dieser Verträge würde die Erhaltung des Heeres und damit die Sicherheit des Staates selbst aufs allerbedenklichste gefährden, und darin liegt der Grund, warum man die mit Armeelieferanten abgeschlossenen Verträge dem öffentlichen Recht unterstellt hat. Dass die Verhältnisse bei den zwischen Privatpersonen geschlossenen Arbeitskontrakten durchaus anders liegen, leuchtet ein.

Aber, wenn auch alle diese Versuche, den Arbeitskontraktbruch als eines derjenigen Delikte zu charakterisieren, welche nach dem Strafgesetzbuch mit kriminellen Strafen geahndet werden, unbedingt als gescheitert zu betrachten sind,



so zeigen sie doch deutlich, dass, wenn auch im allgemeinen der Kontraktbruch nicht zu jenen Delikten zu rechnen ist, so doch ausnahmsweise, wo das öffentliche Interesse wesentlich davon berührt wird, die Verletzung privatrechtlicher Verpflichtungen mit kriminellen Strafen zu bedrohen gerechtfertigt ist.

Das Resultat der vom juristischen Standpunkt aus angestellten Erwägungen liesse sich also dahin formulieren, dass es auf der einen Seite keinen Rechtsgrundsatz gibt, welcher die Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs verbietet, während dieselbe auf der andern Seite auch durch keinen solchen Grundsatz unbedingt geboten wird. Nach den allgemeinen juristischen Prinzipien ist es wohl zulässig, den Arbeitskontraktbruch mit öffentlichen Strafen zu belegen, wenn durch denselben das öffentliche Interesse in erheblicher Weise verletzt wird und auf anderem Wege eine Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung nicht zu erzielen ist, und, wenn auch praktische Bedürfnisse und Gesichtspunkte ein solches Vorgehen der Gesetzgebung dringend fordern und gerechtfertigt erscheinen lassen. Aber die eigentliche Entscheidung der Frage hat nicht vom juristischen, sondern vom volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Standpunkte aus zu erfolgen. »Nur die sozialpolitische richtige Auffassung der wirtschaftlichen Vergangenheit und der wirtschaftlichen Gegenwart ermöglicht hier«, sagt Schmoller <sup>1)</sup> in seinem Gutachten, »ein Urteil, und es ist daher die Ansicht von einigen älteren, sehr konservativen juristischen Autoritäten, wie Wächter, Zachariae etc., die von wirtschaftlichen und sozialen Dingen gar nichts wissen, von geringer Bedeutung für mich. Wenn ich nach Autoritäten ginge, wäre mir das Urteil eines Mannes wie Dannenberg für die Kontraktbruchsstrafe sehr viel schwerer wiegend, als das Wächters.«

1) Schmoller, Die Natur des Arbeitsvertrags etc. a. a. O. S. 117.



## 2. Die Kritik der volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Gründe.

Wir gehen zunächst auf die Gründe, welche für die Bestrafung des Vertragsbruchs geltend gemacht wurden, ein.

1) Der Hauptgrund für die Bestrafung (siehe oben S. 81 bis 84), dass durch die Kontraktbrüchigkeit der Arbeiter die Volkswirtschaft und Industrie in so erheblicher Weise gefährdet werde, dass das öffentliche Recht zur Abstellung der dadurch verursachten grossen Uebelstände in Anspruch genommen werden müsse, setzt eine ganz ausserordentliche Häufigkeit der Vertragsbrüche voraus. Es ist aber bis jetzt noch gar nicht bewiesen, dass die Zahl derselben eine ungewöhnlich hohe ist und auf den Gang der Industrie in erheblichem Grade schädlich gewirkt habe. Man ist nur zu leicht geneigt, die grosse Zahl und bedeutende Schädlichkeit der Arbeitsvertragsbrüche als notorisch anzusehen und als Konsequenz derselben die Bestrafung zu fordern. Bevor man indes dazu übergeht, zu einer so einschneidenden Massregel wie der Anwendung des Kriminalrechts zu greifen, ist es durchaus notwendig, dass man für die Beurteilung der Schädlichkeit und Häufigkeit der hier in Rede stehenden Rechtsverletzung durch statistische Erhebungen eine sichere Grundlage vorher geschaffen hat. Eine einigermaßen umfassende und zuverlässige Enquête ist bisher noch nicht durchgeführt worden. Man hat sich immer auf einzelne wenige Mitteilungen, die sich vielfach auf einen beschränkten Personenkreis und einen kleinen Zeitabschnitt bezogen, gestützt, diese verallgemeinert und sich daraus ein klares Bild machen zu können geglaubt. Kowalzig <sup>1)</sup> hat Recht, wenn er sagt: »Immer und immer wieder müssen die 60 Kontraktbrüche unter 200 Strikes,

<sup>1)</sup> a. a. O. S. 20.



von denen der bleibende Ausschuss des Handelstages berichtet, die 1200 kontraktbrüchigen Tischlergesellen (unter 1738 im Jahr 1873), über welche das Berliner Tischlergewerbe klagt, die 400 fruchtlosen Prozesse des Dr. Hilse gegen Bauhandwerker erhalten oder der Bericht von Brandes, wonach im Jahre 1873 in über 12 Städten einschliesslich Berlin von 3500 Gesellen bei 634 Tischlermeistern 2700 Gesellen accordierte Arbeiten unvollendet gelassen haben, von 692 Lehrlingen 168 fortgelaufen sind.«

Auch ist es nur zu häufig der Fall, dass die Kontraktbrüche für alles das verantwortlich gemacht werden, was die Arbeitseinstellungen (strikes) an schädlichen Wirkungen und Erscheinungen im Gefolge haben. Wären die mit Vertragsbruch verbundenen Masseneinstellungen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist ins Werk gesetzt worden, so würden die schädlichen Folgen, die sie im Gange der Industrie und im Verkehrsleben verursachten, abgesehen von einigen Produktionsarten wohl kaum viel geringer gewesen sein. Es sind daher die Strikes, deren üble Wirkungen man, ohne sich des Irrtums bewusst zu werden, vorzugsweise im Auge hat, wenn man von einer Schädigung der Volkswirtschaft durch den Kontraktbruch spricht und demgemäss die Bestrafung desselben fordert.

Es ist freilich zuzugeben, dass, wenn bei geplanten Arbeitseinstellungen eine 14tägige Kündigungsfrist — die Frist ist aber nicht selten, namentlich in der Grossindustrie teils eine geringere, teils gar nicht vorhanden — eingehalten wird, eine Möglichkeit, wenn auch nicht grosse Wahrscheinlichkeit dafür gegeben ist, dass beide Teile sich innerhalb dieser Frist verständigen, oder doch durch vorhergehende Unterhandlungen dem zu erwartenden Strike die Spitze und Schärfe genommen wird. Aber diese Möglichkeit rechtfertigt nicht



die Sicherung derselben durch die Massregel einer Bestrafung derjenigen, welche die Kündigungsfrist nicht einhalten.

2) Unter allen Momenten für das wichtigste und für ein Moment, das an sich eine kriminelle Massregel eher rechtfertigen würde, als alle andern für die Bestrafung vorgebrachten Gründe, halten wir den Umstand, dass die Strafflosigkeit des Kontraktbruchs grosse sittliche Gefahren im Gefolge hat und die öffentliche Moral erheblich zu schädigen droht (siehe oben S. 84—85). Es lässt sich nicht verkennen, dass, wenn die Mehrzahl der Arbeiter sich des treuen Worthaltens entwöhnt, wenn es zur Gewohnheit wird, eingegangene Verpflichtungen leichtfertig nicht zu erfüllen, hieraus Nachteile für die Volksmoral entstehen, die keineswegs gering anzuschlagen sind. Aber, wenn dies zugegeben ist, so fragt es sich doch noch, ob nicht in andern Gesellschaftsklassen ähnliche oder analoge Verhältnisse vorhanden sind, und ob, da man nicht jeden, der Unrecht thut und unmoralisch handelt, mit dem Strafrecht belangen kann, es gerechtfertigt und zweckmässig ist, gerade bei der Arbeiterklasse mit einer Schärfung des Pflichtbewusstseins und einer Hebung der Moral den Anfang zu machen und für sie Ausnahmemassregeln zu treffen. Und in der That weisen die Vertragsverletzungen, die in Bezug auf Lieferungskontrakte an der Fonds- und Produktenbörse sehr häufig vorkommen, einen nicht geringeren, wenn nicht höheren Grad von Immoralität auf, da sie nicht von Leuten, die bei geringer Bildung täglich um ihre Existenz zu kämpfen haben, sondern von Personen verübt werden, die den höheren Gesellschaftsklassen angehören und, obwohl sie nicht durch ihre traurige wirtschaftliche Lage dazu getrieben werden, sich bloss, um ihre häufig an sich schon grossen Einkünfte noch zu steigern, des Wort-



bruchs schuldig machen. Sehr häufig liefern die Verkäufer nicht, wenn die Preise steigen, und die Käufer weigern sich ihrerseits, wenn die Preise fallen, die bestellten Waren anzunehmen, indem sie unter irgend einem Vorwande, von dessen Nichtigkeit sie meist selbst überzeugt sind, von dem Kontrakte zurücktreten. Und doch haben sich auch hier, ebenso wie beim Arbeitsvertrage beide Teile zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet. Auch in den Kreisen der Fabrikanten und Handwerker ist der Vertragsbruch so häufig, dass man sich schon fast daran gewöhnt hat, darüber hinweg zu sehen und die von ihnen begangenen Vertragsbrüche als etwas selbstverständliches zu betrachten. Fabrikanten lassen häufig ihre Verpflichtungen unter irgend einem Vorwande unerfüllt oder schieben die Ausführung des eingegangenen Vertrags ungebührlich lange hinaus, wenn sie inzwischen einen andern Auftrag erhalten, dessen Uebernahme ihnen mehr Vorteil bringt. Ebenso nehmen die meisten Handwerker auch dann noch Bestellungen an, wenn sie fest davon überzeugt sind, dieselben nicht vollständig oder nicht in der gewünschten Weise ausführen zu können. Ihre Praxis ist die, dass sie Aufträge annehmen, soviel sie bekommen können, jeden Termin zusagen, den der Kunde wünscht und hinterher Auswahl halten, um zu erfüllen, was ihnen lohnt, und aufzuschieben, was ihnen geringeren Gewinn bringt. Auch das Publikum macht sich zahlreicher Vertragsbrüche schuldig, indem es häufig nach geschehener Lieferung die Zahlung entweder ganz oder doch zu der vertragsmässig festgesetzten Zeit unterlässt. Und zwar sind es nicht nur die untersten Schichten der Bevölkerung, die ein solches Verfahren einschlagen, sondern auch über Angehörige der höheren Gesellschaftsklassen wird in dieser Beziehung viel-



fach mit Recht geklagt; die Schulden von Offizieren und Studenten sind sogar fast sprichwörtlich geworden.

Dass die Arbeitgeber den Arbeitsvertragsbruch strenger zu beurteilen geneigt sind, als andere Kontraktbrüche, hängt wohl auch damit zusammen, dass beim Arbeitsvertrag stets dieselben Personen und Klassen Käufer, die anderen Verkäufer der Ware Arbeit sind, im sonstigen geschäftlichen Leben aber ein und dieselbe Person heute Käufer und morgen Verkäufer ist. Infolge dessen ist man zur milderer Beurteilung einer Rechtsverletzung, deren man sich selbst vielleicht mitunter schuldig macht, lieber bereit und wird von der Immoralität einer solchen Handlung weniger Aufhebens gemacht. Und gerade dieser Klassenunterschied ist die Veranlassung, dass der Arbeitskontraktbruch vielfach sehr viel unmoralischer und bedeutender erscheint, als er im Vergleich mit den von anderen Klassen begangenen Vertragsbrüchen wirklich ist. Hirsch hat daher vollständig Recht, wenn er sagt <sup>1)</sup>: »Der Käufer, der bei flauem Geschäftsgang die Ware nicht mehr abnehmen will, wird von den Sozialdemokraten als »rechtsverachtender, herzloser Ausbeuter« in die unterste Gallerie der Dante'schen Hölle versetzt — der Arbeiter, der seine Ware nicht mehr liefern will, wird vom Arbeitgeber als »zuchtloser, pflichtvergessener Kontraktbrecher« verdammt und gegen denselben schon hienieden die Strenge des Strafrichters angerufen. Und letzteres geschieht vielfach von denselben Personen, welche gleichzeitig kontraktbrüchige Schädigungen weit schlimmerer Art durch Eisenbahngesellschaften, Kohlen- und Rohstofflieferanten, Bauunternehmer, Geschäftskunden etc. erduldet haben, ohne dass es ihnen eingefallen ist, den werten »Geschäftsfreunden« ein Kriminalverbrechen daraus machen zu wollen.«

1) M. Hirsch, Ueber Kontraktbruch etc. a. a. O. S. 180.



Bei allen Ständen ist der Sinn für die pünktliche Erfüllung eingegangener Verpflichtungen nicht in so hohem Masse vorhanden, wie es wünschenswert wäre. Will man darin Besserung schaffen, so ist es fraglich, ob es gerechtfertigt ist, bei den niedern Gesellschaftsschichten, denen die höheren doch eigentlich mit gutem Beispiel vorangehen sollten, mit einer Anwendung des Strafrechts den Anfang zu machen. Der Arbeitsvertragsbruch unterscheidet sich von anderen Vertragsbrüchen nicht dadurch, dass er eine grössere Immoralität verriete, sondern nur durch die grössere Häufigkeit seines Auftretens; er ist nur ein sich häufig zeigendes Symptom einer allgemeinen Krankheit, die sämtliche Gesellschaftskreise in gleicher Weise ergriffen hat, des mangelnden Rechtsgefühls in Bezug auf die Erfüllung eingegangener Verpflichtungen. In erster Linie würde es also nötig sein, den Grund des Uebels zu beseitigen und durch andere Massnahmen die allgemeine Moral zu stärken. Da indessen die nachteilige Wirkung des bösen Beispiels durchaus nicht zu verkennen ist, so dürfte es an sich im Interesse der Moral wohl gerechtfertigt erscheinen, gegen den Arbeitskontraktbruch mit dem Strafrecht vorzugehen.

3) Wenn man die Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs ferner deshalb verlangt, weil der Staat Beschränkungen der Vertragsfreiheit zu gunsten der Arbeitnehmer geschaffen habe (siehe oben S. 85—86), und gewissermassen als Korrelat der Arbeiterschutzesetzgebung die Forderung stellt, dass nun auch das öffentliche Recht, welches ja die Befugnisse des Arbeitgebers beim Abschluss des Vertrags verringert habe, diesen die Erfüllung der aus den Kontrakten sich ergebenden Verpflichtungen seitens der Arbeitnehmer gewährleisten solle, so würde dieses Verlangen ein durchaus begründetes und gerechtfertigtes



sein, wenn es der Gesetzgebung gelungen wäre, die nachteilige Position, in der sich der Arbeiter dem grossen Unternehmer gegenüber in der Regel befindet, in eine vorteilhafte zu verwandeln, und beide Kontrahenten auf einen gleichen Fuss zu setzen. Eine solche Absicht hat jedoch nie bestanden, noch würde sie sich je im Wege der blossen Gesetzgebung mit Erfolg durchführen lassen. Bis jetzt sind nur die allernotwendigsten Massregeln getroffen worden, welche im Interesse der Gesundheit und Moral der arbeitenden Klassen und somit auch der Gesamtheit als dringend geboten zu bezeichnen sind; im übrigen ist die Lage der grossen Mehrzahl der Arbeiter eine so abhängige, dass von einer wirklichen Rechtsgleichheit, einem wirklichen freien Vertrage kaum die Rede sein kann. Und solange noch die Fabrikordnungen Bestimmungen enthalten, die weit über die im Interesse eines geregelten Betriebes und einer geordneten Produktion notwendigen Vorschriften hinausgehen, und sich einmischen in persönliche Angelegenheiten der Arbeiter, die zu ihrer Beschäftigung auch nicht in der geringsten Beziehung stehen, so lange man es dem Arbeitsvertrage ansieht, dass er nicht vom Arbeiter freiwillig eingegangen ist, sondern, dass dieser, durch die Verhältnisse gedrängt, weil er nicht anders konnte, seine Zustimmung gegeben hat, so lange muss man die allergrössten Bedenken tragen, die Lage des Arbeiters, die an sich schon eine drückende und äusserst abhängige ist, dadurch noch zu verschlechtern, dass man den Unternehmern noch andere als die civilrechtlichen Mittel in die Hand giebt, dass man ihnen die Möglichkeit gewährt, durch die Anrufung des Strafrichters die Ausführung des mitunter fast erzwungenen Vertrags durchzusetzen. Die Tendenz der heutigen Produktionsverhältnisse geht so wie so schon dahin, die Starken immer stärker und die an sich schon Schwachen noch schwächer



zu machen, und deshalb sollte die Staatsgewalt, welche das gemeinsame Interesse aller zu wahren hat, sich eher nach Mitteln umsehen, dieser Tendenz entgegenzuarbeiten, statt, wie es durch eine Anwendung des Kriminalrechts auf den Arbeitsvertragsbruch der Fall sein würde, die arbeitenden Klassen noch mehr in die Gewalt des Kapitals zu bringen.

4) Wenn ferner für die Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs angeführt wird (siehe oben S. 86—87), dass die Selbsthilfe der Arbeitgeber häufig viel schlimmer und ungerechter wirke als die Anwendung des Strafrechts, so ist es durchaus ungerechtfertigt, daraus die Notwendigkeit der Wiedereinführung der alten bevormundenden Gesetzgebung folgern zu wollen. Haben sich infolge der Gewerbefreiheit Missstände herausgebildet, so muss man diesen nach Möglichkeit entgegen zu arbeiten suchen. Gehen die Arbeitgeber in den Mitteln, die sie zur Wahrung ihrer Interessen anwenden, zu weit, und sind die Arbeiter selbst nicht imstande, sich vor Ungerechtigkeiten zu schützen, so ist es die Aufgabe der Staatsregierung, das verloren gegangene Gleichgewicht dadurch wieder herzustellen, dass sie den übermächtigen Arbeitgeberverbänden gegenüber die Vereinigungen der Arbeiter in wirksamer Weise zu unterstützen sucht, und diesen die Möglichkeit giebt, im Wege der Selbsthilfe etwaige Ungerechtigkeiten von sich abzuwenden.

Von den Gründen für die Bestrafung erachten wir nur den zweiten, welcher auf die von der Straflosigkeit des Kontraktbruchs zu befürchtenden sittlichen Gefahren hinweist, für erheblich.

Wir wenden uns nun zu einer kritischen Erörterung der gegen die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs vorgebrachten Gründe.

1) Das schwerwiegendste Moment, welches mit



vollem Recht gegen die Bestrafung geltend gemacht wird (siehe oben S. 87—88), ist der Umstand, dass der Arbeiter in der Regel auf die Bedingungen des Arbeitsvertrags nicht den genügenden Einfluss gehabt, und, dass er in sehr vielen Fällen sich Bestimmungen unterworfen hat, welche offenbar unwürdig und ungerechtfertigt sind, und die der Arbeiter einzuhalten sich deshalb moralisch nicht für verpflichtet hält. Wir können uns daher mit voller Ueberzeugung der Meinung derjenigen anschliessen, welche in der Zuhilfenahme des Kriminalrechts ein vom Standpunkt der Gerechtigkeit und Humanität aus äusserst bedenkliches Mittel erblicken.

2) Der zweite Grund (siehe oben S. 88—89), die Befürchtung, dass eine Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs eine übermässige Verkürzung der Kündigungsfristen bewirken oder gar zu einer vollständigen Beseitigung derselben Veranlassung geben könnte, ist für die Entscheidung unserer Frage wohl von Wichtigkeit.

Wenn man sich auch hüten muss, aus dem Bestehen langer Kündigungsfristen auf lange und dauernde Arbeitsverhältnisse zu schliessen, so ist es doch nicht zu leugnen, dass ein gewisser, wenn auch nicht allzuinniger Zusammenhang zwischen beiden besteht. Lange Verträge bei sonst gespannten Verhältnissen tragen nicht dazu bei, die Interessen der beiden vertragsschliessenden Kontrahenten zu fördern; sie würden dem Stärkeren nur das Mittel in die Hand geben, den Schwächeren auszubeuten und in demütiger Unterthänigkeit zu halten. »Dauernde Arbeitsverhältnisse sind nicht das Produkt langer, bindender Verträge, sondern sie entstehen da, wo man sich gegenseitig versteht, wo der soziale Frieden existiert, wo man einen gerechten *modus vivendi*, mit dem man gegenseitig zufrieden ist, gefunden hat. Man kann als



Arbeiter und Unternehmer ganz gut ein ganzes Leben mit einander wirtschaften, obwohl man das Recht hat, täglich den Vertrag zu beenden. Und umgekehrt sind schlechte Arbeiterverhältnisse nicht, jedenfalls nicht in erster Linie das Produkt kurzer Verträge, sondern sonstiger anormaler Beziehungen zwischen beiden kontrahierenden Teilen.«<sup>1)</sup>

Indessen giebt es auch Produktionszweige, bei denen es infolge der materiellen Verhältnisse des betreffenden Betriebes teils im Interesse des Unternehmers teils in dem des Arbeiters zu wünschen ist, dass beide Teile sich zum Einhalten des Vertrags auf längere Zeit hin verpflichten. So würde es zum Beispiel der Natur eines rationellen Landwirtschaftsbetriebes und anderer Produktionszweige, bei welchen die im Laufe einer Wirtschaftsperiode zu leistende Arbeit nicht auf die ganze Zeit gleichmässig verteilt ist, durchaus entsprechen, wenn mit einem grossen Teile der beschäftigten Arbeiter Verträge auf längere Zeit geschlossen würden; denn hierdurch würde einerseits der kurzsichtigen Gewinnsucht der landwirtschaftlichen Unternehmer, welche den Winterlohn sparen wollen und später zur Zeit, wo die Arbeiten sich häufen, einen tüchtigen und geschulten Arbeiterstamm schwer vermissen, und der Fabrikanten, die bei jeder flauen Konjunktur die Arbeiter gleich entlassen wollen und sich dann, wenn das Geschäft einen momentanen Aufschwung nimmt, leicht in Verlegenheit sehen, wirksam entgegen gearbeitet werden, und auf der anderen Seite würden in diesen Produktionszweigen längere Arbeitsverhältnisse auch dem Interesse der Arbeiter dienen, indem sie auch zu den Zeiten, wo die Arbeit seltener wird, wenn auch bei geringerem Lohne, so doch dauernde Beschäftigung hätten.

Ferner ist ein längerer Arbeitsvertrag dazu geeignet, den

---

1) Vergl. Schmoller, Die Natur des Arbeitsvertrags etc. a. a. O. S. 100 f.



Arbeiter zu gründlicherem Nachdenken über seine Lage zu veranlassen und ihn vor Uebereilungen zu schützen. Namentlich der jüngere Arbeiter ist nur zu leicht dazu geneigt, bei der geringsten Unbequemlichkeit und aus geringfügigen Anlässen die Arbeit zu verlassen und in einem anderen Unternehmen Beschäftigung zu suchen. Ist er dagegen verpflichtet, mit dem Austritt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu warten, so gewinnt er dadurch Zeit, über seine Handlungsweise nachzudenken, sich seine Situation zu überlegen und eventuell den gethanen Schritt rückgängig zu machen.

Dass dieser Umstand nicht nur für die *technische*, sondern auch für die *moralische Ausbildung* des Arbeiters von der allergrössten Bedeutung ist, leuchtet ein, und deshalb wäre auch die Verkürzung der Kündigungsfrist, welche leicht die Folge einer Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs sein könnte, ein erheblicher Uebelstand, der zwar nicht von durchschlagender Bedeutung ist, aber doch immerhin wohl beachtet zu werden verdient. Denn es steht in der That zu befürchten, dass der *Kleinindustrie*, obwohl in ihr die schädlichen Folgen des Arbeitsvertragsbruchs sich besonders deutlich zeigen, doch mit der Anwendung des Strafrechts auf den Kontraktbruch ein recht zweifelhafter Dienst geleistet würde. Die verhältnismässig grosse Freiheit und Ungebundenheit sind es besonders, welche viele Arbeiter beim Handwerksmeister Beschäftigung zu nehmen veranlassen. Hier können sie sich noch freier bewegen und sich auch kleine Unpünktlichkeiten zu Schulden kommen lassen, ohne dass sie gleich in strenge Konventionalstrafen verfallen oder entlassen werden. Der Handwerksmeister ist eher geneigt, geringere Fehler zu übersehen, und ist froh, wenn er den Arbeiter, der sonst tüchtig ist, dauernd beschäftigen kann, während es in der Natur des Grossbetriebs liegt, dass strenge Pünktlichkeit und



straffe Disziplin unbedingt gefordert und aufrecht erhalten werden müssen. Würden nun die im Kleingewerbe beschäftigten Arbeiter durch die Bestrafung des Vertragsbruchs in ihren, wenn auch widerrechtlich angemassten Freiheiten beschränkt, so würde das ein Grund mehr für sie sein, sich der Grossindustrie zuzuwenden, welche schon heute zum Teil eintägige Arbeitsverträge eingeführt hat und dem Wunsche der Arbeiter nach Beseitigung der Kündigungsfristen keinen erheblichen Widerstand entgegensetzen würde, während der kleine Meister durch die ganze Natur seines Betriebes veranlasst sein würde, längere Kündigungsfristen auch fernerhin beizubehalten. Infolge dessen erscheint es mindestens zweifelhaft, ob der von einer Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs erwartete Erfolg für das Kleingewerbe wirklich eintreten würde, ob sich nicht vielmehr die gewünschte Begünstigung desselben geradezu in eine Benachteiligung verwandeln würde.

3) Was dagegen den Einwand betrifft, die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs gereiche auch den ehrenhaften Arbeitern zur Unehre und entwürdice den ganzen Arbeiterstand als solchen (siehe oben S. 90), so verdient derselbe, als durchaus unberechtigt zurückgewiesen zu werden. Das Strafgesetz würde nur denjenigen treffen, der durch seine Kontraktbrüchigkeit dazu Veranlassung giebt. Ein jeder ist imstande, Verträge, auf die er eingegangen ist, zu halten. Oppenheim <sup>1)</sup> hat Recht, wenn er sagt: »Wenn die Arbeiter ein solches Gesetz als Demütigung empfinden, so giebt es ein sicheres Mittel, sich dieser Demütigung zu entziehen, nämlich durch Vertragstreue. Demütigen kann das Gesetz nur den, der ihm verfällt, und der verdient die Demütigung. Nicht in dem Gedanken der Strafe liegt die Erniedrigung, sondern in dem begangenen Unrecht.

1) a. a. O. S. 84.



Sind etwa alle Staatsbeamten dadurch gedemütigt, dass das Strafgesetzbuch eigene Amtsvergehen kennt?«

4) Auch die Befürchtung, dass die Erbitterung der Arbeiter steigen und die Zahl der Sozialdemokraten vergrössern würde (siehe oben S. 90), würde nicht schwer ins Gewicht fallen, wenn die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs an sich gerechtfertigt und im öffentlichen Interesse geboten wäre. Denn bei der an sich schon vorhandenen Rührigkeit der sozialdemokratischen Agitatoren würde eine Rücksichtnahme auf die Empfindungen der Arbeiter von geringer Wirkung sein. Dass Grund zur Unzufriedenheit und Erbitterung für die arbeitenden Klassen in mancher Hinsicht vorhanden ist, kann nicht geleugnet werden, und diejenigen, welche thöricht genug sind, von sozialdemokratischen Hetzern eine Beseitigung der bestehenden Missstände zu erwarten, die werden doch der Sozialdemokratie anheimfallen. Ihnen muss die Staatsgewalt vielmehr mit strengen Massnahmen entgegentreten und zeigen, dass sie, wie sie eine Besserung der vorhandenen Uebelstände herbeizuführen gewillt ist, ebenso die feste Absicht hat, ein Rütteln an der bestehenden Ordnung von Staat und Gesellschaft nimmermehr zu gestatten.

5) Auch der Einwand, dass die Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs die allen Staatsbürgern durch das Gesetz gewährte Koalitionsfreiheit thatsächlich beseitigen werde (siehe oben S. 90), entbehrt jeder Berechtigung. Es lässt sich darauf einfach erwidern, dass man den Arbeitern damit durchaus nicht die Möglichkeit nimmt, sich zu vereinigen und nach gemeinsamer Abrede einen Strike durchzuführen. Man verhindert sie nur, sich unehrlicher, unmoralischer Waffen in einem Kampfe zu bedienen, der sich auf ehrliche Weise bei richtiger Organisation durchführen lässt.



6) Endlich geben auch die U n g l e i c h m ä s s i g k e i t e n in der Durchführung der Bestrafung (siehe oben S. 91—92), die dadurch entstehen würden, dass der Strafantrag nicht immer gestellt werden würde und deshalb auch fernerhin straffreie Kontraktbrüche vorkommen könnten, zu keinen so erheblichen Bedenken Anlass, dass man deshalb von einer Bestrafung absehen müsste. Fast jedes Vergehen, auf welches das Kriminalrecht Anwendung findet, bleibt bisweilen unentdeckt, und der Schuldige geht ohne Strafe aus. Dass viele Arbeitgeber aus Furcht vor Unbequemlichkeiten, die ihnen bei der Anstellung von Arbeitern in Zukunft entstehen würden, von der Antragstellung absehen würden, ist wohl deshalb nicht zu erwarten, weil diese es ja in der Hand hätten, durch Beseitigung der Kündigungsfrist die Möglichkeit eines Kontraktbruchs den in ihrem Betriebe beschäftigten Arbeitern zu nehmen, während in denjenigen Produktionszweigen, die ohne längere Arbeitsverträge nicht gut bestehen könnten und durch ein Nichteinhalten der Kündigungsfrist geschädigt werden würden, die Unternehmer auch ihr Recht wahren und die Anzeige zu erstatten sich nicht scheuen würden.

Hiernach ergibt sich also als Resultat der angestellten Untersuchungen, dass einer Bestrafung der in gewerblichen und landwirtschaftlichen Gross- und Kleinbetrieben beschäftigten Arbeiter wegen Vertragsbruch sich doch, wenn auch nicht unwesentliche Momente für eine Anwendung des Kriminalrechts sprechen, die allergrössten und schwerwiegendsten Bedenken entgegenstellen, und die für die Bestrafung sich geltend machenden Gründe von den gegen dieselbe angeführten an Bedeutung und Gewicht wesentlich und bei weitem übertroffen werden.

Nur hinsichtlich einzelner weniger Arbeiterkategorien könnte man zweifelhaft sein, ob man nicht



in Bezug auf sie auch für Deutschland analog der englischen Gesetzgebung eine Bestrafung des Kontraktbruchs fordern könnte. Es würde sich natürlich auch hier nur um die in solchen Produktionszweigen beschäftigten Arbeiter handeln, bei welchen ein regelmässiger und ununterbrochener Betrieb im öffentlichen Interesse dringend geboten ist, und deren Stillstand eine »gemeine Gefahr« verursachen würde. Wenn sich auch hier manche Schwierigkeiten in der Durchführung ergeben, insbesondere die mit dem Nachweise des dolus verbundenen Umständlichkeiten nicht gering sein würden, so sind derartige Bedenken doch nicht bedeutend genug, um die Einführung einer im übrigen durchaus rationellen, im Interesse des öffentlichen Wohles erforderlichen Massregel zu widerraten; es würde sich daher u. E. wohl empfehlen, wenn derartige Bestimmungen, wie sie in England thatsächlich seit längerer Zeit bestehen, auch in Deutschland eingeführt würden. Ausserdem würde es sich von selbst ergeben, dass die Freiheitsbeschränkung der in den gesetzlich gegen Kontraktbruch geschützten Betrieben beschäftigten Arbeiter durch andere Vorteile (höheren Lohn, bessere Arbeitsbedingungen etc.) wieder ausgeglichen werden, und somit die Lage dieser keine schlechtere als die der übrigen Arbeiter sein würde. In Bezug auf den Dienstbotenvertrag lässt sich wegen des eigenartigen und sittlichen Charakters des ganzen Verhältnisses ein Fortbestehenlassen der alten Strafbestimmungen wohl rechtfertigen, wenn sich gegen eine Neueinführung auch gerechte Bedenklichkeiten geltend machen liessen.

Für den Schiffsmannsvertrag erscheint die Beibehaltung der überkommenen Strafbestimmungen als durchaus notwendig und dringend geboten, da, wenn hier dem Betriebsleiter nicht jederzeit das erforderliche Personal unbedingt zur Verfügung steht, Menschenleben erheblichen Ge-



fahren ausgesetzt und somit auch öffentliche Interessen stark gefährdet werden würden.

Was ferner die Verträge der Lehrlinge und der in den Fabriken beschäftigten minderjährigen Arbeiter, deren Ausbildung noch nicht vollendet ist, betrifft, so lassen sich diesen gegenüber die allgemeinen gegen die Kontraktbruchbestrafung sprechenden Gründe teils gar nicht, teils nicht in demselben Umfange vorbringen, und dieser Umstand hat viele<sup>1)</sup>, die sonst eine Bestrafung des Arbeitskontraktbruchs energisch widerraten, dazu veranlasst, diese für Lehrlinge und Minderjährige im Sinne eines Erziehungsmittels als durchaus zweckmässig zu fordern. Indessen machen sich auch hiergegen die allergrössten Bedenken geltend, so sehr auch an sich eine möglichste Sicherung der Lehrverträge im Interesse der in der Ausbildung begriffenen Personen selbst zu wünschen wäre. Würde man das Strafrecht nur auf den Vertragsbruch von Lehrlingen und Minderjährigen anwenden, so würden daraus Zustände hervorgehen, die mit den Prinzipien des sonstigen Strafrechts durchaus nicht im Einklang stehen würden. Der Minderjährige, der in den Augen des Gesetzes für seine Handlungen noch nicht zum Vollen verantwortlich ist, würde Strafe erleiden für die Begehung einer Handlung, die, von einem Volljährigen begangen, der doch sonst für das, was er thut, mehr verantwortlich gemacht zu werden pflegt, ungeahndet bleiben würde. Sonst pflegt Jugend im Gegenteil einen Strafausschliessungs- oder Strafmilderungsgrund zu bilden; dass es hier anders sein soll, erscheint durch nichts gerechtfertigt. Was für die Minderjährigen im allgemeinen gilt, lässt sich auch für die Lehrlinge insbesondere geltend machen. Auch für diese kann eine

---

1) Vergl. z. B. Schmoller, Die Natur des Arbeitsvertrags etc. a. a. O. S. 116.



Bestrafung des Kontraktbruchs nicht empfohlen werden. Wohl aber muss der Staatsgewalt das Recht zugestanden werden, durch andere geeignete Zwangsmittel die Durchführung der Lehrverträge zu bewirken, da hier erhebliche öffentliche Interessen in Frage stehen, zu deren Wahrung die Obrigkeit verpflichtet ist.

Ist es somit u. E. nicht ratsam, gegen die durch den Arbeitskontraktbruch verursachten wirtschaftlichen und moralischen Schäden und Gefahren das Strafrecht zur Anwendung zu bringen, so muss man um so eifriger darauf bedacht sein, den durch den Vertragsbruch hervorgerufenen Uebelständen auf andere Weise zu begegnen und auf Mittel zu sinnen, die einer gesunden und rationellen Sozialpolitik mehr entsprechen als das Eingreifen des Strafrichters, und zur Besserung des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beitragen könnten.

---



## FÜNFTE KAPITEL.

### MASSREGELN ZUR VERHINDERUNG DES ARBEITSKONTRAKTBRUCHS.

Mannigfacher Art sind die Mittel, welche dem Vertragsbruche entgegen zu wirken geeignet sind; teils sind es solche, welche auf eine direkte Bekämpfung des Uebelstandes abzielen, teils gehen sie darauf hinaus, die inneren Gründe, welche zum Kontraktbruch die Veranlassung geben, zu beseitigen und so eine Besserung des gegenwärtigen Zustandes herbeizuführen.

Bevor wir indessen dazu übergehen, die wirklich empfehlenswerten und guten Erfolg versprechenden Massregeln zu besprechen, mögen diejenigen Vorschläge eine kurze Berücksichtigung finden, welche, obwohl sie an sich wohl dazu beitragen könnten, den Arbeitskontraktbruch seltener zu machen, dennoch wegen anderer grosser Uebelstände und Gefahren, die sie im Gefolge haben, mit Entschiedenheit abzuweisen und zu verwerfen sind.

#### 1. Nicht empfehlenswerte Massregeln.

1) Man hat durch eine allgemeine Aufhebung der Kündigungsfristen die Beseitigung der mit dem Kontraktbruch verbundenen Uebelstände herbeiführen zu können geglaubt. Dass dieser Vorschlag nur ein scheinbares Heilmittel bedeuten und den bisherigen Zustand nur verschlimmern würde, liegt auf der Hand. Die Verletzung eines Verbotes dadurch unmöglich zu machen, dass man den Inhalt desselben



beschränkt, ist allerdings das einfachste, gewöhnlich aber auch das letzte Auskunftsmittel, das nur selten die gewünschte Beseitigung der Uebelstände zur Folge hat. Wo ein Bedürfnis nach vollständiger oder teilweiser Abschaffung der Kündigungsfristen vorliegt, da können auch bei dem heutigen Rechtszustande dieselben im Wege des freien Vertrags ohne weiteres aufgehoben werden. Eine allgemeine Beseitigung der Kündigungsfristen würde aber auch da, wo ein längeres Arbeitsverhältnis im Interesse beider Teile dringend zu wünschen wäre und jetzt noch thatsächlich besteht, die Bande zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern lockern und so statt einer Besserung nur eine Verschlechterung des gegenwärtigen Zustandes bewirken.

2) Ebensowenig Erfolg versprechend und gerechtfertigt scheinen die Vorschläge derjenigen <sup>1)</sup> zu sein, welche von der Entziehung des Rechtes auf Armenunterstützung für die Personen und Familien derjenigen, welche sich durch kontraktbrüchiges Einstellen der Arbeit in Not gebracht haben, eine günstige Wirkung erwarten. Ganz abgesehen davon, dass eine solche Massnahme mit den Postulaten der Humanität unvereinbar und schon deshalb nicht zu rechtfertigen wäre, würde der Erfolg dieses Mittels auch darum in sehr vielen Fällen ein illusorischer sein, weil einmal kontraktbrüchige Arbeiter ihre Arbeitseinstellung nicht bis über die Grenze der unmittelbaren Not auszudehnen pflegen, und weil ausserdem der Einzelkontraktbruch meistens nicht eine Zeit der Arbeitslosigkeit, sondern die Eingehung eines vorteilhafteren Vertrages einleitet und deshalb nicht einen Notstand des Kontraktbrüchigen und seiner Familie, sondern eine Verbesserung seiner Lage zur Folge hat <sup>2)</sup>.

1) Vgl. Dannenberg, Das deutsche Handwerk und die soziale Frage. S. 25.

2) Vergl. Roscher a. a. O. S. 43 f.



3) Ferner hat man in der Wiedereinführung des Lohnarrestes oder in der Unverjährbarkeit von Schulden, die aus nicht erfüllten Arbeitsverträgen herrühren, ein geeignetes Mittel gegen den Arbeitskontraktbruch finden wollen. Aber auch zur Anwendung dieser Massregeln würde wohl, wenn sie eingeführt würden, nur selten geschritten werden, da sie viel Mühe und Kosten machen und nur geringe Resultate liefern würden. Ausserdem würde man die den untern Klassen zugestandenen Privilegien dadurch in bedenklicher Weise antasten und ihre Abhängigkeit bedeutend vergrössern, was vom sozialpolitischen Standpunkt aus, wie schon an früherer Stelle ausgeführt, durchaus nicht zu wünschen wäre.

4) Aehnliche Bedenken sprechen auch gegen die so häufig geforderte Einführung von Arbeitsbüchern<sup>1)</sup>. Allerdings würde der gesetzliche Zwang, der jeden Arbeiter nötigt, sich jedesmal den Ein- und Austritt aus einem dauernden Arbeitsverhältnis schriftlich in seinem Arbeitsbuch bescheinigen zu lassen, und das für alle Arbeitgeber geltende Verbot, einen Arbeiter zu beschäftigen, der nicht durch Vorzeigung seines Arbeitsbuches die regelrechte Erfüllung seiner aus dem letzten Arbeitsverhältnisse herrührenden Verbindlichkeiten nachweisen kann, als ein bedeutendes und Erfolg versprechendes Mittel zur Bekämpfung des Kontraktbruchs angesehen werden können. Indessen stehen diesem Vorzuge doch sehr schwer wiegende Bedenken gegenüber. Einmal würde es einem grossen Unternehmer, der Hunderte von Arbeitern beschäftigt, schon an sich unbequem sein, sich

---

1) Vergl. darüber: Schönberg, Handbuch der pol. Oekonomie 2. Aufl. Bd. II Abh. XIX S. 600. Stieda, Art. »Arbeitsbuch« im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Stieda, Das Arbeitsbuch in Frankreich in den Preuss. Jahrb. 53, S. 159 ff. Gewerkverein Nr. 50, 51, 52 v. 15., 22., 29. Dez. 1882.



über den Besitz eines Arbeitsbuchs der bei ihm Arbeit nehmenden Personen zu unterrichten, und andererseits würde er in Zeiten aufsteigender Konjunktur, wo die Nachfrage nach den Produkten sich steigert, und eine Vermehrung der vorhandenen Arbeitskräfte erforderlich wird, sich nicht lange besinnen, auch Arbeiter, die nicht mit einem Arbeitsbuche versehen sind, zu beschäftigen. Es würde daher die Durchführung des gesetzlichen Arbeitsbuchzwanges einen ausserordentlich umfangreichen Kontrollapparat notwendig machen, und die im Interesse einer sachgemässen Ueberwachung durchaus erforderlichen Massnahmen der Behörden würden überaus störend auf den Gang und Betrieb der Industrie einwirken.

Ferner bietet das Arbeitsbuch dafür keine Garantie, dass der Arbeiter die in seiner neuen Stellung von ihm geforderten Verrichtungen in der gewünschten Weise ausführen wird, da Urteile über Fleiss, Fähigkeit, Leistungen etc. nicht in dem Arbeitsbuche zu finden sind.

Aus den bisher angeführten Gründen ist es zu erklären, dass schon die Unternehmer über den Wert der Einführung des Arbeitsbuches durchaus verschiedener Ansicht sind.

Dazu kommt noch, dass die Arbeiter selbst die grösste Abneigung gegen eine solche Massregel empfinden, weil sie dadurch zu oft mit der Polizei in Berührung kommen und diese Kontrolle ihnen ehrenrührig zu sein scheint, da alle anderen Klassen von Staatsbürgern derartigen beschränkenden und bevormundenden Bestimmungen nicht unterliegen.

Ausserdem fürchtet man, dass das Arbeitsbuch vielfach als Mittel dazu benützt werden würde, um Arbeiter, die sich durch irgend etwas missliebig gemacht hätten, zu ächten und für ihr ganzes späteres Leben schwer zu schädigen, was trotz des Verbots aller Bemerkungen und Zeichen dennoch zu erreichen sei. »Die Wahl eines Synonyms, ein unscheinbares



Häkchen an irgend einem Buchstaben, ein »zufälliger« Nadelstich und zehn andere Zeichen lassen sich dazu verwenden. Damit kann dann in einem Zuge ein feindlich gesinnter Arbeitgeber oder Beamter den besten Arbeiter auf Lebenszeit vogelfrei machen. Denn gegen solche geheime Vehme giebt es keine Instanz! Das Vagabundentum soll verhütet werden, durch Arbeitsbücher macht man ehrliche fleissige Arbeiter zu Vagabunden«<sup>1)</sup>).

Und in der That haben die Arbeiter mit ihrer Abneigung dem Arbeitsbuch gegenüber nicht ganz Unrecht. Mit der modernen freiheitlichen Gesetzgebung, dem allgemeinen gleichen Stimmrecht, der allgemeinen Wehrpflicht stimmt es wenig überein, wenn man eine Klasse von Staatsbürgern Beschränkungen und Kontrollmassregeln unterwerfen wollte, denen alle anderen Klassen nicht unterliegen.

In Frankreich wo die »livrets« obligatorisch selbst unter der Republik fortbestanden, hat sich diese Einrichtung keineswegs bewährt. Die im Jahre 1869 infolge vieler Klagen und Beschwerden angestellte Enquete ergab, dass die Behörden zur einheitlichen und strikten Durchführung der hier in Rede stehenden Massregeln keineswegs imstande gewesen seien, dass die obligatorischen Arbeitsbücher vielmehr, da nur ein geringer Teil der Arbeiter mit denselben versehen war, zahlreiche Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten im Gefolge hatten, und es erfolgte deshalb die Aufhebung der amtlichen Arbeitsbücher 1889. Aehnliche Erfahrungen hat man auch im Königreich Sachsen gemacht, dem einzigen deutschen Lande, wo obligatorische Arbeitsbücher bestanden; erst die Gewerbeordnung von 1869 hat hier die gesetzliche Verpflichtung zur Führung von Arbeitsbüchern aufgehoben.

Es stehen somit einer allgemeinen Einführung des Ar-

---

1) Vergl. Gewerkverein Nr. 52.



beitsbuches die schwersten Bedenken entgegen; die Vorteile, die sich aus einer konsequenten und energischen Durchführung dieser Massregel in Bezug auf die Bekämpfung des Arbeitskontraktbruchs allerdings wohl ergeben würden, werden, was wenigstens die erwachsenen Arbeiter betrifft, bei weitem übertroffen durch die schädlichen Wirkungen, die in sozialpolitischer Hinsicht eintreten würden. Ist somit von einer Einführung für die erwachsenen Arbeiter entschieden abzuraten, so steht die Frage in Bezug auf jugendliche und minderjährige Personen durchaus anders. Sie sind noch keine Klasse von Staatsbürgern, welche auf volle Selbständigkeit und Unabhängigkeit einen berechtigten Anspruch hat; ihnen gegenüber kann sich die Staatsgewalt über politische Bedenklichkeiten, die bei Erwachsenen aufs allerschwerste ins Gewicht fallen, hinwegsetzen und ihnen weitgehende Beschränkungen auferlegen, wenn sie es im Interesse der Erziehung und Ausbildung der jugendlichen Personen selbst für notwendig und zweckmässig hält, und es im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Derartigen Erwägungen Rechnung tragend, hat die deutsche Gewerbeordnung die Bestimmung getroffen, dass alle Personen unter 21 Jahren als Arbeiter nur dann beschäftigt werden dürfen, wenn sie mit einem Arbeitsbuche resp. einer Arbeitskarte versehen sind.

Wir betrachten nun noch diejenigen Massregeln, welche zur Verhinderung des Kontraktbruchs geeignet sind und keinen Bedenken unterliegen.

## 2. Die rationellen Massregeln.

1) Ein sehr wirksames und von keinen schädlichen Folgen begleitetes Mittel gegen den Kontraktbruch der Arbeiter ist das vielfach angewendete System des sog. Dekompte. Jeder Arbeiter hinterlegt vertragsmässig gleich beim Antritt



des Arbeitsverhältnisses einen Wochenlohn oder einen höheren Betrag bei dem Arbeitgeber, welcher im Falle der rechtswidrigen Lösung des Vertrages verfällt und als Ersatz für eine dem Unternehmer entstandene Schädigung betrachtet oder zum Besten von Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen verwendet wird; ist der Arbeiter nicht gleich beim Antritt des neuen Arbeitsverhältnisses zur Hinterlegung des Dekompte imstande, so wird dieser in der Regel durch allmähliche Lohn-einhaltung ratenweise aufgebracht. Diese Einrichtung, welche allerdings nur im Grossbetriebe mit Erfolg durchgeführt werden kann, macht es dem Arbeiter fast zur Unmöglichkeit, ohne Kündigung die Arbeit zu verlassen. Sie hat sich in der Schweiz, wo sie vielfach angewendet wird, recht gut bewährt und kann auch für Deutschland als ein durchaus brauchbares und Erfolg versprechendes Mittel gegen den Arbeitsvertragsbruch empfohlen werden, zumal diese Massregel bei rationeller Durchführung keine sonstigen Härten und Ungerechtigkeiten im Gefolge hat, die persönliche Freiheit nicht beschränkt und im Wege des freien Vertrags ohne gesetzliche Eingriffe überall angewendet werden kann. Einer missbräuchlichen Benützung dieser Einrichtung könnte leicht durch obrigkeitliche Festsetzung einer Maximalhöhe des Dekompte und gesetzliche Bestimmungen über seine Verwendung im Falle des Verfalls vorgebeugt werden. Der Fabrikinspektionsbericht des thurgauischen Fabrikwesens, welcher in durchaus arbeiterfreundlichem Sinne abgefasst ist, bemerkt über die Einrichtung des Dekompte in schweizerischen Fabriken: »Suchen wir jede ungehörige und grundsätzlich ungerechtfertigte Form eines Druckes der Fabrikherren auf ihr Arbeitspersonal zur Unmöglichkeit zu machen, so halten wir es auf der andern Seite für Pflicht, einen im Interesse der Zucht und der Ordnung, wir möchten fast sagen pädagogisch wirkenden Hebel un-



angetastet zu lassen — wir meinen die Geldhinterlage, den Dekompte« <sup>1)</sup>).

2) Ein weiteres Mittel, welches das zwischen den Unternehmern und Arbeitern bestehende Verhältnis wesentlich verbessern und somit auch indirekt die Kontraktbrüche der letztern viel seltener machen würde, ist, die obrigkeitliche Ueberwachung der Fabrikordnungen. Ist es häufig der Fall, dass beim Abschluss des Arbeitsvertrags die vom Gesetz gewollte Freiheit und Gleichberechtigung beider Kontrahenten thatsächlich nicht vorhanden ist, und fühlt sich der Arbeiter in vielen Fällen deshalb, weil er auf den Abschluss des Kontrakts nicht den genügenden Einfluss gehabt hat, weil er seine Notlage ausgebeutet, sich übervorteilt glaubt, nicht zum Halten des gegebenen Wortes verpflichtet, so folgt daraus, dass, wenn man die tiefer liegenden Gründe des Kontraktbruchs beseitigen will, gesetzlich darauf eingewirkt werden muss, dass die Arbeitsverträge und Arbeitsordnungen keine ungerechten und inhumanen Bestimmungen enthalten. Werden auf diese Weise die grössten Missbräuche abgestellt, und sieht sich der Arbeiter in seinen berechtigten Interessen und Ansprüchen durch die Staatsgewalt geschützt, so wird er viel eher Bedenken tragen, von dem eingegangenen Vertrag einseitig zurückzutreten, als wenn er unter der steten Willkür seines Arbeitgebers zu leiden hat, und ihm ungerechte und bisweilen sogar ehrverletzende Bedingungen auferlegt sind, die er freiwillig niemals anerkannt hat, und auf welche er auch, ohne durch die Not dazu gezwungen zu sein, niemals eingegangen sein würde.

Diesen Erwägungen Rechnung tragend hat die Schweiz schon seit längerer Zeit die Gültigkeit einer Arbeitsordnung

---

<sup>1)</sup> Vergl. darüber B ö h m e r t, Arbeiterverhältnisse und Fabrikeinrichtungen in der Schweiz Bd. II. S. 388 ff.



von der behördlichen Genehmigung derselben abhängig gemacht. Auch die jetzt dem Reichstag vorliegende deutsche Gewerbeordnungsnovelle nimmt eine ähnliche Massregel in Aussicht. Sie verlangt, dass für jede Fabrik eine Fabrikordnung erlassen wird, deren Inhalt von der unteren Verwaltungsbehörde auf seine Gesetzmässigkeit zu prüfen ist, giebt eingehende Vorschriften über die Höhe und Verwendung der Strafgeelder und bestimmt ferner, dass jeder Arbeitgeber vor Erlass der Arbeitsordnung den in der Fabrik beschäftigten Arbeitern resp. dem Ausschuss derselben Gelegenheit zu geben hat, sich über den Inhalt derselben zu äussern. Die letztere Bestimmung hat den Zweck, den Unternehmer von dem Erlass von Vorschriften abzuhalten, durch welche sich die Arbeiter geschädigt oder gekränkt fühlen, während sie für ihn selbst nur geringen Wert haben. Auf diese Weise kann vielfach die Aufstellung von Bedingungen vermieden werden, die den Arbeitern Anlass zur Unzufriedenheit und zur Erbitterung geben, zu Streitigkeiten und zum Kontraktbruch führen würden, und so kann auch diese Bestimmung der Gewerbeordnungsnovelle als dazu geeignet bezeichnet werden, das zwischen Arbeitern und Unternehmern bestehende Verhältnis zu bessern und zu Verhütung des Kontraktbruchs indirekt wesentlich beizutragen.

3) Auch die von den Bundesregierungen in demselben Gesetzentwurf vorgeschlagene Bestrafung der öffentlichen Aufforderung zum Kontraktbruch dürfte wohl einen gewissen Erfolg versprechen. Es werden durch eine solche Bestimmung Personen, die sich ein Geschäft daraus machen, ruhige und zufriedene Arbeiter durch ihre Agitationen aufzuwiegeln und da, wo das zwischen den Unternehmern und den von ihnen beschäftigten Arbeitskräften bestehende Verhältnis ein gutes ist, Unfrieden zu säen, unschädlich gemacht; es wird verhindert, dass die bei den



unteren Klassen an sich schon vielfach vorhandene Ver-  
bitterung einen grösseren Umfang annimmt und die Aus-  
gleichung etwa bestehender Meinungsverschiedenheiten und  
Streitigkeiten durch unnütze und nur Hass und Unzufrieden-  
heit stiftende Hetzereien zur Unmöglichkeit gemacht wird.

4) Ein weiteres sehr wesentliches Mittel zur Bekämpfung  
des Kontraktbruchs liegt in der Einrichtung eines schleu-  
nigen und sachgemässen Gerichtsverfahrens zur  
Entscheidung der Rechtsstreitigkeiten zwischen den Unter-  
nehmern und ihren Arbeitern aus dem Arbeitsvertrag. Es  
bedarf hier besonderer Gerichte unter Teilnahme der Arbeit-  
geber und Arbeitnehmer und eines besonderen summarischen  
Verfahrens, bei welchem nach freiem Arbitrium des Richters  
das Urteil erfolgt, und gleich nach erfolgter Entscheidung die  
Exekution zulässig ist.

Wenn der Arbeitgeber weiss, dass die Entscheidung  
über seinen Rechtsanspruch in die Hand von Personen ge-  
legt ist, deren Spruch er volles Vertrauen schenkt, und dass  
dieselbe eine schleunige Erledigung findet, so wird er sich  
viel eher dazu entschliessen, die Hilfe der Gerichte anzugehen,  
als wenn das Verfahren sich Wochen lang hinzieht, kompli-  
zierte Nachweise über gehalten Schaden erforderlich sind  
und die Sache schliesslich doch zu keinem Resultate führt,  
weil er die verlangten Nachweise nicht zu erbringen vermag  
oder der Kontraktbrüchige durch einen Wechsel des Aufent-  
haltsorts, noch bevor die Klage anhängig gemacht wurde,  
ein Geltendmachen der gegen ihn erhobenen Ansprüche sehr  
schwierig oder gar unmöglich gemacht hat. Dadurch wird  
aber auch die Zahl der Vertragsbrüchigen geringer werden.  
Wenn die Arbeiter wissen oder Grund zu der Annahme haben,  
dass sie für ihre Handlungsweise zur Verantwortung gezogen  
werden, und die Verletzten sich nicht durch die Umständ-



lichkeit und Erfolglosigkeit des gerichtlichen Verfahrens in der Regel abhalten lassen, ihre civilrechtlichen Ansprüche geltend zu machen, so werden sie weniger leicht einen Kontraktbruch begehen.

Auf die Organisation der Gerichte und das Verfahren im einzelnen kann hier natürlich nicht näher eingegangen werden.

Für gewerbliche Arbeiter hat in Deutschland ein im vorigen Jahre gegebenes Gesetz in Bezug auf die Gewerbegerichte folgende Bestimmungen getroffen: Die Errichtung von Gewerbegerichten, welche unter Ausschluss der ordentlichen Gerichtsbarkeit gewerbliche Streitigkeiten zwischen Arbeitern, einschliesslich der im Hausgewerbe beschäftigten, einerseits und ihren Arbeitgebern andererseits, sowie zwischen Arbeitern desselben Arbeitgebers zu entscheiden haben, erfolgt in der Regel für den Bezirk einer Gemeinde durch Ortsstatut. Dasselbe bedarf der Genehmigung durch die höhere Verwaltungsbehörde. Auf Antrag beteiligter Arbeitgeber oder Arbeiter kann die Landeszentralbehörde ein Gewerbegericht errichten; für den Bergbau u. dergl. kann sie es auch ohne solchen Antrag thun. Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter dürfen weder Arbeitgeber noch Arbeiter sein; sie werden durch den Magistrat bzw. die Gemeindevertretung, in weiteren Kommunalverbänden durch die Vertretung des Verbandes gewählt und unterliegen der Bestätigung durch die höhere Verwaltungsbehörde. Die Beisitzer müssen zur Hälfte aus den Arbeitgebern, zur Hälfte aus den Arbeitern entnommen werden und sind unmittelbar und geheim, erstere von den Arbeitgebern, letztere von den Arbeitnehmern zu wählen, soweit diese das 25. Jahr vollendet und seit mindestens einem Jahre in dem Bezirk des Gewerbegerichts Wohnung oder Beschäftigung haben.

Das Gewerbegericht ist angewiesen, thunlichst auf einen



gütlichen Vergleich des Rechtsstreits hinzuwirken. Erst wenn ein Vergleich nicht zustandekommt, ist über den Rechtsstreit zu verhandeln. Gegen eine Entscheidung des Gewerbegerichts ist die Berufung unzulässig, wenn der Wert des Streitgegenstandes den Betrag von 100 Mark nicht übersteigt; im übrigen erfolgt sie an das Landgericht. Gebühren werden nur in geringer Höhe erhoben und können durch Statut noch ermässigt oder ganz erlassen werden.

5) Auch hinsichtlich der Vereinfachung der Schadenersatzklage nimmt die dem Reichstage vorgelegte Novelle zur Gewerbeordnung Massregeln in Aussicht, deren günstige Wirkung in Bezug auf den Kontraktbruch wohl nicht ausbleiben wird. Weil der geschädigte Arbeitgeber nur selten in der Lage ist, die Höhe des durch den Kontraktbruch verursachten Schadens genau nachzuweisen, und es für ihn weit wichtiger ist, eine kleinere Geldbusse rasch einklagen zu können, und, weil die geringere Geldbusse, die wirklich verhängt wird, den Arbeiter weit mehr vom Vertragsbruch abschreckt, als die Gefahr, einen grossen Schadenersatz leisten zu müssen, der selten eingeklagt wird und noch seltener wirklich geleistet werden könnte, bestimmt der Gesetzentwurf, dass, wenn ein Geselle oder Gehilfe vor rechtmässiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeit verlässt, der Arbeitgeber an Stelle der Entschädigung eine an ihn zu erlegenden Busse fordern kann, welche für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden Tag der vertragsmässigen oder gesetzlichen Arbeitszeit, höchstens aber für sechs Wochen, bis auf die Höhe des ortsüblichen Tagelohns sich belaufen darf. Das verletzte öffentliche Rechtsgefühl erhält durch diese Massregel eine rasche Sühne, die sich in jedem Falle leicht und ohne jede Schwierigkeit bewirken lässt, und so



kann man von dieser Neuerung, wenn sie in das Gesetz übergeht, den besten Erfolg erwarten.

6) Auch die Einigungsämter können sehr wohl als Mittel zur Verhinderung des Kontraktbruchs angesehen werden, da sie die Gegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitern mildern, Streitigkeiten zwischen den beiden Kontrahenten gütlich schlichten und ihrem künftigen Entstehen vorbeugen und so indirekt den Vertragsbruch wesentlich zu beschränken geeignet sind.

Die Ursache der Kontraktbrüche, insbesondere der Massenkontraktbrüche sind meistens Zwistigkeiten, die sich, wenn beide Parteien den ernstesten Willen haben, den Streit gütlich zu schlichten, und geeignete Organe vorhanden sind, die in geschickter Weise einen Vergleich anzubahnen verstehen, häufig leicht und zu beiderseitiger Zufriedenheit beilegen lassen. Das Mittel dazu, solchen Differenzen vorzubeugen und etwa vorhandene zu beseitigen, bieten die Einigungsämter. Diese sind freiwillige Schiedsgerichte, zusammengesetzt aus Vertrauenspersonen der Arbeitgeber und der Arbeiter. Als die beste Einrichtung hat sich in England nach zwanzigjähriger Erfahrung folgende ergeben: Das Einigungsamt besteht aus einer gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitern unter Vorsitz eines ausserhalb des Gewerbes stehenden, von beiden Klassen gewählten Unparteiischen; dieser giebt, wenn sich die übrigen Mitglieder des Einigungsamtes nicht einigen können, die Entscheidung <sup>1)</sup>. So lernen die Arbeitgeber bei den hier geführten Verhandlungen die berechtigten Ansprüche der Arbeiter kennen und würdigen, und auch der Arbeiter seinerseits wird dadurch in den Stand gesetzt, einen Einblick zu gewinnen in die bezüglichen Industrie- und Absatzverhältnisse und sich, wenn er in seinen Forderungen zu weit geht, in

1) Vergl. Schönberg, Handbuch Bd. II. S. 635.



ruhiger und sachgemässer Besprechung von der Undurchführbarkeit und Unmöglichkeit seiner Wünsche zu überzeugen. Wenn auch Rechts- und Zweckmässigkeitsgründe es als nicht wünschenswert erscheinen lassen, dass derartige Einigungsämter obligatorisch gemacht werden, oder die Regierung deren Organisation in die Hand nimmt, so kann doch der Staat diese den sozialen Frieden in hohem Grade fördernden Organe wesentlich dadurch unterstützen, dass er gesetzlich die Bedingungen für rechtsverbindliche Aussprüche derselben und für deren Vollstreckbarkeit normiert und die Fabrikinspektoren anweist, sich um die Gründung von Einigungsämtern, wo das Bedürfnis vorhanden und ihre Errichtung ausführbar erscheint, energisch zu bemühen <sup>1)</sup>).

7) Ein weiteres, nicht unwichtiges Mittel, dem Kontraktbruch vorzubeugen, ist die gesetzliche Anerkennung der Gewerksvereine. Diese sind eine besondere Art von Arbeiterverbänden und machen es sich zur Aufgabe, die ungünstige Lage, in der sich der isolierte Arbeiter dem Unternehmer gegenüber befindet, zu verbessern und auf die Abrede der Arbeitsbedingungen einen Einfluss zu üben. Sie sind daher imstande, zahlreiche Uebelstände für die Arbeiterklasse zu beseitigen, den Arbeiter in die Lage eines dem Unternehmer ebenbürtigen Kontrahenten zu bringen und so die rechtliche Freiheit des Arbeitsvertrags auch zu einer tatsächlichen zu machen <sup>2)</sup>).

Eine wesentliche Unterstützung könnte man den Gewerksvereinen gewähren und so zugleich dem Kontraktbruch vorbeugen, wenn man denjenigen von ihnen, welche sich und

---

1) Vergl. Schönberg, Hdb. Abh. XIX S. 634 ff. Gutachten von Bitzer, Gensel, Ludwig-Wolf, Härtel, Schulze, Dannenberg in den Schriften des Vereins für Sozialpolitik Bd. II.

2) Vergl. Schönberg, Handbuch Bd. II. S. 645.



ihre Mitglieder statutarisch verpflichteten, sich bei etwaigen Streitigkeiten dem Spruch des Einigungsamtes zu unterwerfen und für die Vertragstreue ihrer Mitglieder zu haften, die Rechte einer juristischen Person verliehe.

Wenn man auch nicht erwarten kann, dass mit der Zeit die Mehrzahl der Arbeiter in solche die Haftpflicht übernehmende Gewerkvereine eintreten würde, eine nicht geringe Zahl vielmehr immer von einer Aufnahme in dieselben ausgeschlossen sein wird, weil sie nicht die von ihr geforderten und im Interesse der Sache notwendigen Vorbedingungen zu erfüllen imstande ist, so würden doch die Mitglieder der Vereine bald die gesuchtesten Arbeiter, die Elite ihres Standes werden. Sie würden nicht nur einen veredelnden Einfluss auf den ganzen Arbeiterstand ausüben, sondern auch andererseits die Arbeitgeber in ihrer geschäftlichen Behandlung desselben auf die richtigen Wege leiten und damit dem sozialen Frieden einen nicht geringen Dienst erweisen. Nur in den alleräussersten Fällen werden sich derartige Vereine der Massenarbeitseinstellungen als Mittel bedienen, um ihre Forderungen durchzusetzen; und, wenn sie es thun, haben sie es nicht nötig, sich unrechter Waffen wie des Vertragsbruchs zu bedienen, da sie auch ohnedies imstande sind, gestützt auf ihre gute Organisation in den Streit einzutreten. Schmoller hat Recht, wenn er sagt<sup>1)</sup>: »Die Gewerkvereine wollen die Arbeitseinstellung nur als äusserstes Mittel gegen ungerechte Forderungen anwenden; nicht, wo sie herrschen, sondern, wo sie fehlen, sind die schlimmen und häufigen Strikes; sie wollen Schiedsgerichte und Einigungsämter; sie verfolgen eine Reihe höherer und edlerer Zwecke. Sie heben den verderblichen Individualismus auf, erzeugen, wie jeder

---

1) S c h m o l l e r, Arbeitseinstellungen und Gewerkvereine in den Jahrb. für Nat. u. Stat. Bd. XIX. S. 309 u. 305.



korporative Verband eine Art Standesehre, ein gesundes korporatives Pflichtbewusstsein.« »Organisierte Mengen mit einer festen Verfassung, mit mehrfach gegliederten Vorständen handeln nicht mehr in blinder Leidenschaft ohne Kenntnis der Verhältnisse. Sobald sie vorhanden sind, können wüste Demagogen nicht mehr tausende zu unüberlegten Schritten fortreisen. Als dauernde Vorstände korporativer Arbeiterverbände können sich nur Leute halten, die mit ihren Kenntnissen über der Menge stehen, die durch ihren Charakter ein gewisses dauerndes Vertrauen sich erwerben, die bereit sind, ihre Person, ihre Zeit und Arbeitskraft im Dienste der allgemeinen Sache dauernd einzusetzen. Statt vorübergehender Vereinigungen zum Zweck eines einzelnen Kampfes müssen dauernde Verbände mit höheren Zwecken sich bilden, statt sozialdemokratischer Strikevereine müssen die Gewerkvereine die Arbeiter um ihre Fahne sammeln.«

8) Da indessen Gewerkvereine und Einigungsämter nicht überall vorhanden sind, erstere auch in Deutschland sehr in Gefahr sind, zu sozialdemokratischen Vereinen zu werden und daher einer schärferen obrigkeitlichen Ueberwachung bedürfen, als es sonst für ihre Entwicklung nötig und wünschenswert wäre, so würde sich noch eine weitere Massregel sehr empfehlen, welche den friedlichen Ausgleich etwa entstehender Differenzen und Streitigkeiten innerhalb der einzelnen Unternehmung bezweckt. Es sind dies die sogenannten *Arbeiterräusche* oder *Aeltestenkollegien*. Sie gehen aus der freien Wahl aller Arbeiter des betreffenden Unternehmers, bei denen gewisse Voraussetzungen (Alter, Nachweis einer längeren Zugehörigkeit zum Unternehmen etc.) zutreffen, hervor und haben die Interessen der Arbeiter dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten, ohne dass ihnen weitere Befugnisse zustehen, als die der Vorbringung von Beschwer-



den, der Erwähnung von Missständen etc. Wenn den Arbeiterausschüssen häufig auch noch andere Rechte eingeräumt werden, so ist dies doch kein notwendiges Erfordernis. Die Bedeutung dieser Einrichtung besteht darin, dass sie den Arbeitern Gelegenheit giebt, zu dem Unternehmer in ein näheres Verhältnis zu treten und etwaige Klagen auf ruhige und friedliche Weise vorzubringen. Der Unternehmer wird dadurch seinerseits in die Lage versetzt, von etwa vorhandener Unzufriedenheit unter seiner Arbeiterschaft sofort Kenntnis zu erhalten und berechtigten Wünschen der Arbeiter Rechnung tragen zu können. Indem die Arbeiterausschüsse das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Unternehmer im allgemeinen bessern, sind sie auch dem Kontraktbruch entgegenzuwirken geeignet.

9) Ein weiteres Mittel, eine längere Dauer des Arbeitsverhältnisses zu befördern und somit den Vertragsbruch seltener zu machen, ist die Gewährung von guten und gesunden Wohnungen von Seiten der einzelnen Unternehmer und die Errichtung von Fabriksparkassen. Wenn es auch als durchaus unmoralisch bezeichnet werden muss, wenn Unternehmer in der Absicht, ihre Arbeiter ganz von sich abhängig zu machen und sie auszubeuten, denselben grosse Kredite gewähren und sie durch Vermieten von Wohnungen in ihrer persönlichen Freiheit erheblich beschränken, so können diese Massregeln doch, wenn sie aus humaner und billig denkender Gesinnung hervorgehen, gegen einen verwilderten und zuchtlosen Arbeiterstand mit gutem Erfolg als ein nützliches Erziehungsmittel angewendet werden, zumal, wenn man den Arbeitern die Möglichkeit giebt, die Häuser, welche sie erst als Mieter bewohnen, allmählich als Eigentum zu erwerben. Auch dadurch, dass die Arbeiter für die in die Sparkassen eingelegten Beträge bei längerer Dauer der Einlagen höhere



Zinsen oder grössere Prämien erhalten, kann der Unternehmer wesentlich zur Festigung des Arbeitsverhältnisses und zur Zufriedenheit der von ihm beschäftigten Arbeiter mitwirken.

Wenn zu diesen Einrichtungen noch allgemeine zur Besserung der Arbeiterlage bestimmte und insbesondere von den Arbeitgebern ausgehende Massregeln <sup>1)</sup> hinzukommen, so wird auch ohne Anwendung des Strafrechts die Sicherung des Arbeitsverhältnisses zu bewirken sein und der Kontraktbruch mit Erfolg bekämpft werden können.

10) Besondere Massregeln erfordert der Bruch des Lehrvertrags, da durch denselben, wie schon früher gezeigt, nicht nur private, sondern auch öffentliche Interessen eine erhebliche Schädigung erfahren, insbesondere das vom sozialpolitischen Standpunkt aus dringend wünschenswerte Fortbestehen des Handwerks und der Kleingewerbe in Frage gestellt wird. Es würde sich demnach sehr empfehlen, wenn eine strenge Vorschrift erlassen würde, dass alle Lehrverträge schriftlich abgeschlossen und in irgend einer Form beglaubigt sein müssten. Allen Vorwänden, an welche Leichtsinn, Gier nach höherem Lohn und auch böser Wille sich halten könnten, würde durch eine solche Bestimmung thunlichst der Boden entzogen werden, und es würden etwa entstehende Streitigkeiten eine leichtere und sachgemässere Erledigung finden können. Die notwendige Konsequenz dieser Erschwerung des Lehrvertragsbruchs würde die Einführung einer gesetzlichen Probezeit sein, damit Lehrlinge, die sich für den anfänglich erwählten Beruf nicht eignen, sich auch, ohne eine Rechtsverletzung zu begehen, einer andern Thätigkeit zuwenden könnten. Zugleich würde eine Bestrafung bzw. ein Haftbarmachen von Anstiftern, Begünstigern und Mitwissern

---

1) Vergl. darüber Meininghaus, Die sozialen Aufgaben der industriellen Arbeitgeber. Tübingen 1889.



des Lehrvertragsbruchs sich wohl rechtfertigen lassen; auch die Anwendung von geeigneten Zwangsmitteln zur Zurückführung entlaufener Lehrlinge würde keinem Bedenken unterliegen, sondern sich vielmehr als sehr zweckmässig erweisen. Ferner würden obrigkeitliche Organe einzurichten sein, welche den lokalen Bedürfnissen entsprechend für die einzelnen Gewerbszweige die wesentlichen Bestimmungen der Lehrverträge zu erlassen, die Beschäftigung und Ausbildung der Lehrlinge zu überwachen, für die Durchführung der Lehrverträge zu sorgen und etwaige Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten auszugleichen hätten <sup>1)</sup>. Ein Bedenken, dass die Staatsgewalt mit derartigen Massregeln zu weit ginge, und die persönliche Freiheit eine allzu erhebliche Einschränkung erlitte, kann hier deshalb nicht aufkommen, weil die Lehrverträge eine ganz besondere Bedeutung haben und wesentliche öffentliche Interessen dabei in Frage kommen. Die Lehrverträge entscheiden nicht nur über die Zukunft der Lehrlinge selbst, sondern ihre Gestaltung und Innehaltung bedingt die wirtschaftliche und soziale Lage ganzer Volksklassen und den Zustand der gewerblichen Produktion <sup>2)</sup>. Ausserdem würden durch derartige beschränkende Bestimmungen nicht volljährige Staatsbürger betroffen, sondern nur in der Ausbildung begriffene minderjährige Personen, denen in ihrem eigenen Interesse noch nicht die volle Freiheit des Erwachsenen zugestanden werden kann. Eine solche Erschwerung des Lehrvertragsbruchs würde sicherlich ihre Wirkung auf den Arbeitsvertragsbruch im allgemeinen nicht verfehlen und auch das Pflichtgefühl der Erwachsenen schärfen; denn wer in der

---

1) Vergl. darüber besonders S c h ö n b e r g, Hdb. Abh. XVIII 1, Teil S. 523 ff. S c h u l z e, Das heutige gewerbliche Lehrlingswesen, seine Mängel und die Mittel zu deren Beseitigung. Leipzig 1876.

2) Vergl. S c h ö n b e r g, Handbuch Bd. II. S. 526 f.



Jugend sich an Pünktlichkeit und Ordnung gewöhnt und das gegebene Wort zu achten gelernt hat, der wird weit eher sich auch im späteren Leben an den eingegangenen Vertrag gebunden fühlen, als derjenige, welcher sich schon in frühen Jahren grobe Rechtsverletzungen ungestraft hat zu schulden kommen lassen können.

Alle die hier angegebenen Mittel werden, im richtigen Sinne und am richtigen Orte angewendet, wohl von Erfolg begleitet sein. Jedenfalls muss man es erst ernstlich versuchen, auf diesem Wege zu einer Beseitigung der durch den Arbeitsvertragsbruch hervorgerufenen Uebelstände zu gelangen, bevor man an die Anwendung einer so eingreifenden Massregel wie der Zuhilfenahme des Strafrechts denken kann.









42/300



KARL KRAUSBART  
Buchbinderei  
MÜNCHEN







Böninger, Alfred

Die Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs der Arbeiter insbesondere der  
gewerblichen Arbeiter

Tübingen 1891

Cam. 11 t

urn:nbn:de:bvb:12-bsb11576871-5